CODE ONTARIEN DES DROITS DE LA PERSONNE
Commission ontarienne des droits de la personne
Rapport annuel 1982-1983
CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS
Nations unies
Déclaration universelle des droits de l'homme

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

1982-1983

ISSN 0229-5210

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Lettre d'envoi	1
Message du ministre du Travail	2
Message du président	3
La Commission, 1982-1983	5
Rôle et activités de la Commission, 1982-1983	9
Le nouveau Code des droits de la personne	17
Initiatives à caractère juridique, 1982-1983	19
Traitement et règlement des plaintes, 1982-1983	23
Discrimination fondée sur une infirmité	35
Exemples de plaintes déposées pour discrimination, 1982-1983	41
Décisions rendues par les Commissions d'enquête, 1982-1983	57
Rôle et activités de la section des rapports entre les races, 1982-1983	65
Le personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne	76
Bureaux de la Commission	78

Ontario

Bureau du président

Commission ontarienne
des droits
de la personne

416/965-2388

Bureau M-1-58A
Édifice Macdonald
Toronto (Ontario)
M7A 1A2

Juin 1983

L'honorable Russell H. Ramsay
Ministre du Travail
400, av. University, 14e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30(1) du Code des droits de la personne, 1981, j'ai l'honneur de vous soumettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'année financière 1982-1983, pour dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le président,
Borden Purcell, chanoine

MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL

J'éprouve une immense satisfaction à travailler avec la Commission ontarienne des droits de la personne, surtout depuis la proclamation du Code des droits de la personne, 1981.

Le Code dont nous nous sommes dotés est le plus progressiste de toute notre histoire. Il interdit des actes discriminatoires qui n'étaient pas auparavant reconnus comme inacceptables par la loi... C'est un Code dont mes prédécesseurs et les artisans qui y ont collaboré peuvent être extrêmement fiers.

Je me réjouis particulièrement de la campagne générale de publicité destinée à tous les citoyens de l'Ontario, ainsi que du travail et du dévouement de l'ensemble du personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne et du ministère du Travail, qui ont permis de consolider l'esprit de collaboration entre les divers groupes qui contribuent à la richesse de la société ontarienne.

Le ministre du Travail,

R. H. Ramsay

Russel H. Ramsay

MESSAGE DU PRÉSIDENT

J'ai l'honneur de présenter le présent rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne à l'occasion du premier anniversaire du nouveau Code des droits de la personne et peu de temps après l'anniversaire de ma première année à la présidence de cette Commission.

Je tiens d'abord à remercier le ministre du Travail, monsieur Russell H. Ramsay, pour son appui indéfectible. Au cours de ses activités publiques et lors des consultations pendant l'année écoulée, il n'a cessé de témoigner son attachement à la cause commune que nous défendons tous et a proclamé à maintes occasions la nécessité de l'égalité des chances pour tous et de l'harmonie entre les groupes.

La proclamation du nouveau Code est le principal événement de l'année 1982-1983. L'élargissement du champ d'application du Code maintient l'Ontario à l'avant-garde de la protection des droits de la personne et nous permettra de répondre plus efficacement aux besoins de nos milieux en constante évolution.

Les dispositions du nouveau Code ont fait l'objet d'une vaste campagne de publicité sous le thème de l'unité, qui a permis d'expliquer les divers aspects du travail de la Commission par le biais de messages dans les journaux et à la radio, d'affiches et de dépliants. Cette campagne a suscité un grand nombre de demandes de renseignements, de publications, de matériel audio-visuel, de colloques et de conférenciers, ce qui témoigne du désir profond du public de respecter la lettre et l'esprit du Code des droits de la personne.

Même s'il est un peu tôt pour analyser l'effet des nouvelles dispositions du Code, je voudrais souligner trois points particuliers.

Le premier concerne la protection accordée aux personnes physiquement ou mentalement handicapées. Au cours de l'année écoulée, nous avons reçu 124 plaintes de discrimination fondée sur une infirmité, soit 15 pour cent de l'ensemble des plaintes. Les spécialistes de la Commission sont chargés de fournir aux bureaux régionaux les conseils nécessaires en matière d'enquête et de conciliation touchant ces plaintes, et d'organiser des activités de recherche et d'information sur la discrimination fondée sur une infirmité.

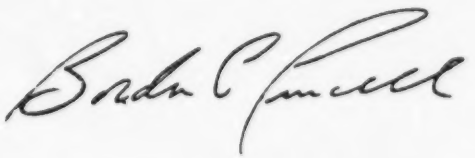
Le deuxième point concerne le harcèlement sexuel, maintenant défini et interdit par le Code, qui interdit également de façon expresse les avances sexuelles importunes faites par un supérieur (ou les menaces de représailles pour avoir décliné ces avances). La Commission a réussi à faire verser des dédommagements aux plaignants et à mettre en oeuvre des programmes et politiques de redressement en vue d'éliminer ce problème. Un certain nombre de conseils scolaires, d'universités, de collèges et d'entreprises ont déjà pris l'initiative d'adopter des mesures et des mécanismes visant à éliminer le harcèlement sexuel.

Le troisième point porte sur la désignation officielle par le lieutenant-gouverneur en conseil d'au moins trois membres de la Commission pour constituer, au sein de la Commission, une section des rapports entre les races et sur la nomination d'un de ces membres à titre de commissaire aux rapports entre les races. La section des rapports entre les races a pour mandat d'exercer l'une ou l'autre des fonctions de la Commission relatives à la race, à l'ascendance, au lieu d'origine, à la couleur, à l'origine ethnique ou à la croyance, que cette dernière lui confie.

L'une des grandes joies qu'apporte à son titulaire la présidence de la Commission ontarienne des droits de la personne est la satisfaction de travailler avec un personnel compétent et dévoué, dont la connaissance et l'expérience des nouvelles dispositions du Code ont permis d'accélérer le règlement et d'encourager le public à mieux participer aux activités.

Au début de mon mandat, j'ai surtout cherché à sensibiliser le public aux responsabilités et aux activités de la Commission. À cette fin, j'ai parcouru toutes les régions de l'Ontario et rencontré un grand nombre de particuliers et de représentants de divers milieux, organismes, entreprises, syndicats et comités. L'accueil chaleureux que j'ai reçu et la collaboration du public m'ont permis de constater que la Commission ne peut atteindre ses buts sans l'appui et la bonne volonté de tous les citoyens ontariens. Cela est surtout essentiel dans le domaine des rapports entre les races. Grâce à un programme intensif de médiation et d'information, la section des rapports entre les races a pu s'assurer l'appui et la collaboration des divers groupes et organismes communautaires. Nous devons tous travailler ensemble à l'élimination du racisme et à l'élaboration de programmes efficaces visant à combattre la discrimination raciale sous toutes ses formes.

La Commission a connu une année très active, et je me réjouis de pouvoir compter sur l'appui de tous pour traduire dans la réalité de tous les jours les idéaux communs qui nous animent.



LA COMMISSION

Le chanoine Borden C. Purcell, président

Commissaire depuis janvier 1978, le chanoine Purcell est le premier ecclésiastique à présider, depuis février 1982, la Commission ontarienne des droits de la personne. Né à Athens (Ontario), il était auparavant recteur de la plus importante paroisse anglicane d'Ottawa. Il a organisé et convoqué de nombreuses conférences oecuméniques sur le racisme, les réfugiés et les personnes défavorisées. Il participe également aux activités de plusieurs organismes internationaux sur les droits de la personne et siège au conseil national de la Fondation canadienne des droits de la personne.

Le rabbin W. Gunther Plaut, vice-président

Le rabbin Plaut, ancien avocat et écrivain, est un vétéran de la défense des droits civils et de la justice sociale. Il fut décoré de l'Ordre du Canada en décembre 1978. En mars 1983, il était élu président de l'organisme international des rabbins libéraux, la Central Conference of American Rabbis. Auteur de 15 ouvrages, il est directeur du bulletin "Affirmation" de la Commission.

M. Bhausaheb Ubale, commissaire aux rapports entre les races

Né en Inde, Monsieur Ubale a fait ses études au Royaume-Uni. Titulaire d'un doctorat en économie, il est aussi l'auteur du rapport suivant: "Equal Opportunity and Public Policy: A report on concerns of the South Asian Canadian community regarding their place in the Canadian mosaic". Il a participé à l'élaboration d'un programme de formation des policiers en relations interraciales, dispensé aujourd'hui au collège de police de la Communauté urbaine de Toronto, ainsi qu'à la préparation d'autres programmes de formation pour le compte de divers organismes.

M. Peter Cicchi, commissaire aux rapports entre les races

Monsieur Cicchi s'est fait connaître dans les milieux culturels, ethniques et communautaires. Il a été membre, président ou cofondateur de plusieurs comités municipaux et culturels, dont le Conseil consultatif fédéral sur le multiculturalisme. Le gouvernement fédéral, le gouvernement de l'Ontario et la ville de Hamilton, où il habite, l'ont tour à tour distingué par des citations. Il a en outre été honoré par le pape Jean-Paul II du titre de chevalier commandeur de l'Ordre de Saint-Grégoire-le-Grand. Membre de la Commission depuis septembre 1979, il a été nommé récemment commissaire aux rapports entre les races.

Madame Beverley Salmon, commissaire aux rapports entre les races

Infirmière de la santé publique dans le Nord de l'Ontario, à Toronto et à Détroit, Madame Salmon s'est intéressée activement aux questions touchant le multiculturalisme, le racisme, l'éducation et la situation des femmes, et a été présidente-fondatrice du comité de liaison avec les Noirs du Conseil de l'éducation de Toronto. Elle est aujourd'hui membre d'un comité du Conseil de planification de North York, du Arbitrators Institute of Canada et de l'Alliance urbaine de Toronto sur les relations interraciales.

Madame Mary Lou Dingle, c.r., commissaire

Associée d'un cabinet d'avocats de Hamilton, Madame Dingle est diplômée de l'Université de Hamilton et de la faculté de droit Osgoode Hall de Toronto, et membre du barreau ontarien depuis 1964. Elle participe activement à la vie communautaire, est membre fondateur de la Hamilton Elizabeth Fry Society, ancien membre du Equal Rights Review and Coordinating Committee de l'Université McMaster et du Legal Aid Area Committee de Hamilton, et membre de la United Way et du Canadian Club.

Madame Sam Ion, commissaire

Journaliste, actuellement au service du "Toronto Sun", Madame Ion a siégé au conseil d'administration du YMCA-YWCA, de l'Association for Early Childhood Education, de l'Association des consommateurs du comité sur la condition féminine de Hamilton. Elle a fait partie des candidates au prix "Femme de l'année" de Hamilton en 1978, et au prix Vanier en 1982.

Docteur Albin T. Jousse, commissaire

Le docteur Jousse est membre associé du Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et spécialiste de la médecine de rééducation, sur laquelle il a publié plus de 40 études. Il a été professeur et chef du département de la médecine de rééducation de l'Université de Toronto, et directeur médical du Lyndhurst Lodge Hospital pendant 30 ans. Il est membre de divers organismes pour personnes physiquement handicapées, dont la Société internationale de paraplégie et la Société canadienne de neurologie.

Madame Marie T. Marchand, commissaire

Née à Moncton (Nouveau-Brunswick), Madame Marchand, qui parle couramment le français et l'anglais, a étudié les sciences politiques et l'administration publique à l'Université d'Ottawa. Elle s'est portée candidate dans la circonscription de Nipissing aux élections fédérales de 1979 et de 1980. Elle a été membre d'un grand nombre d'organismes communautaires et est aujourd'hui directrice du programme de rénovation du centre-ville de North Bay.

Docteur Harry Parrott, commissaire

Le docteur Parrott apporte à ses nouvelles fonctions de commissaire une riche expérience de la vie publique. Il s'est intéressé activement à la politique provinciale et aux groupes de services communautaires. De 1975 à 1981, il a été ministre du Cabinet, titulaire des portefeuilles des Collèges et Universités et de l'Environnement. Il vient de reprendre la pratique de la chirurgie dentaire à Woodstock (Ontario) et est également président du comité sur l'enseignement universitaire pour la région Nord-Est de l'Ontario.

M. Gene Rheaume, commissaire

Né dans la région de la Rivière-de-la-Paix (Alberta), monsieur Rheaume est diplômé de l'Université de Saskatchewan et de l'Université de Colombie-Britannique. Il a été député fédéral des Territoires du Nord-Ouest de 1963 à 1965. Il est aujourd'hui conseiller sur les affaires autochtones, après avoir été président national du groupe de travail sur le logement des autochtones. Il est membre honoraire à vie de cinq associations de Métis, d'Indiens et d'Indiens de fait.

Docteur Leonidas Polymenakos, commissaire

Nommé commissaire en mai 1982, le docteur Polymenakos est décédé en juillet de cette même année. Né à Sparte (Grèce), il est diplômé en médecine de l'Université d'Athènes (1931). Après avoir servi sous les drapeaux en Grèce au cours de la Deuxième Guerre mondiale, il arrivait au Canada en 1945 en qualité de directeur de la Greek War Relief Commission for North America, et ouvrit finalement son cabinet à Toronto. En 1961, il était nommé vice-consul honoraire de la Grèce à Toronto et fut l'un des principaux artisans de la construction du centre culturel hellénique et de l'église grecque orthodoxe San Dimitrios. En 1971, il était élu président de la communauté grecque de la Communauté urbaine de Toronto. Il a également siégé au Conseil consultatif ontarien sur le multiculturalisme et au Conseil consultatif canadien sur le multiculturalisme, jusqu'à son décès. Le 1er juillet 1982, il était décoré de l'Ordre du Canada pour sa contribution précieuse à la vie canadienne.

RÔLE ET ACTIVITÉS DE LA COMMISSION

1982-1983

Le but visé par le Code des droits de la personne est de susciter dans les milieux communautaires un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de la personne de façon que chacun s'estime partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de son milieu et de sa province.

Cet énoncé, qui exprime la politique officielle de l'Ontario, s'inspire de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies en 1948. En plus de servir de document de base, cette déclaration représente surtout un engagement solennel à promouvoir l'harmonie sociale universelle.

Voici le mandat officiel conféré par le Code à la Commission ontarienne des droits de la personne:

- promouvoir la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous l'égalité des droits et des chances, sans discrimination contraire à la loi;

- favoriser la compréhension, l'acceptation et le respect du Code des droits de la personne;

- recommander l'étude de programmes spéciaux destinés à alléger les épreuves d'une personne ou d'un groupe de personnes défavorisées, à diminuer leurs désavantages économiques et à les aider à jouir de chances égales;

- élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'information, d'éducation et de recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires;

- examiner et revoir les lois et règlements et les programmes ou directives en découlant, et faire des recommandations sur les dispositions, programmes ou directives qui lui semblent incompatibles avec l'intention du Code;

- enquêter sur les circonstances ou événements qui suscitent une tension ou un conflit et qui sont perçus comme inspirés par un motif de discrimination illicite, et prendre des mesures appropriées pour éliminer la source de ces tensions et conflits;

- enquêter sur les problèmes susceptibles de surgir dans une collectivité et qui sont perçus comme inspirés par un motif de discrimination illicite, et favoriser et mettre sur pied des programmes et activités propres à éviter ou à atténuer ces problèmes;

- favoriser la participation des personnes et des groupes ou organismes privés, municipaux ou publics, à des programmes visant à diminuer les tensions ou conflits perçus comme inspirés par un motif de discrimination illicite.

L'Ontario fut la première province canadienne à reconnaître officiellement les conséquences morales, sociales et politiques de la discrimination en se dotant, dès 1962, de son premier Code des droits de la personne, qui interdisait toute discrimination fondée sur la race, la croyance, la couleur, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine, dans l'emploi, les agences de placement, l'occupation d'un logement dans un immeuble de plus de six logements autonomes, les logements publics, les services et installations, les affiches et avis publics, l'adhésion à une profession autonome ou à un syndicat. L'engagement du gouvernement en faveur des droits de la personne fut confirmé par la proclamation, en juin 1982, du nouveau Code des droits de la personne, qui interdit toute discrimination dans l'emploi, les logements, les contrats, les biens, services et installations, l'adhésion à un syndicat, à une association commerciale ou professionnelle ou à une profession autonome, et dans les agences de placement, pour des motifs fondés sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, une infirmité, l'état d'assisté social (en matière d'occupation d'un logement seulement) et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi seulement).

Conciliation et observance de la loi

Dès qu'elle est saisie d'une plainte, la Commission est tenue de faire enquête sur les allégations du plaignant et de rechercher, par voie de conciliation, un règlement équitable qui satisfasse les parties. En 1982-1983, 762 plaintes de discrimination ont ainsi été réglées.

Les règlements intervenus à l'étape de la conciliation doivent être ratifiés par la Commission avant classement des dossiers. L'examen des règlements intervenus se fait lors des rencontres périodiques d'un comité de trois commissaires, responsables à cette fin devant la Commission.

Essentiellement, il s'agit d'arriver à un règlement équitable de la plainte et de redonner au plaignant les droits dont il aurait joui en l'absence de tout acte discriminatoire. En outre, si l'enquête révèle l'existence de politiques ou de pratiques diffuses de discrimination, le règlement intervenu à l'étape de la conciliation comporte diverses mesures préventives, par exemple l'organisation de programmes spéciaux ou de colloques sur les droits de la personne à l'intention du personnel de l'entreprise défenderesse.

Le mécanisme de la conciliation permet aussi à la Commission de clarifier les malentendus sur lesquels la plainte peut être fondée et de mettre fin à des pratiques, en matière de commerce ou d'emploi, qui constituent une atteinte aux droits égaux reconnus par le Code.

Après étude des règlements intervenus, les trois commissaires recommandent à la Commission diverses solutions: indemnité au plaignant pour perte de salaire, débours et offense à sa dignité; offre d'emploi, de logement, de service ou d'installation; implantation d'un programme spécial; adoption par la direction d'une politique d'égalité des chances; lettre d'excuses; lettre d'adhésion au Code, etc.

Si le règlement intervenu à l'étape de la conciliation n'est pas conforme à la politique de la Commission touchant les mesures de redressement et les dédommagements, les trois commissaires recommandent à la Commission de renvoyer le dossier aux agents de conciliation.

Si l'enquête révèle l'existence de pratiques ou d'habitudes discriminatoires témoignant de la nécessité d'apporter des modifications aux politiques et méthodes du défendeur, les trois commissaires recommandent les mesures de suivi qui s'imposent. Les méthodes d'enquête et les stratégies de conciliation de la Commission sont ainsi constamment revues et mises à jour à la lumière de l'évolution sociale et juridique.

La Commission examine aussi le profil des plaintes de discrimination reçues au cours de périodes définies. Elle peut ainsi mieux décider des stratégies à adopter, par exemple touchant la consultation avec les employeurs et l'information du public, en vue d'éliminer les principales pratiques discriminatoires.

Si les parties ne s'entendent pas sur un règlement, la Commission analyse les témoignages à ses réunions mensuelles et invite le ministre du Travail à constituer une commission d'enquête ou rejette la plainte, conformément aux dispositions du Code. Si la Commission décide de rejeter ou de ne pas étudier une plainte, le plaignant peut lui demander de réexaminer sa décision.

La Commission peut recommander certains programmes spéciaux. Tel qu'indiqué précédemment, le nouveau Code l'autorise à revoir les lois et règlements et les programmes ou directives en découlant, et à faire ensuite des recommandations sur les dispositions, programmes et directives qui lui apparaissent incompatibles avec l'intention du Code. En outre, à compter du 15 juin 1984, le nouveau Code prévaut sur toutes les lois ontariennes, à moins qu'une loi ou un règlement ne précise expressément qu'il s'applique malgré les dispositions du Code.

À l'étape de la conciliation, la Commission cherche à obtenir un règlement satisfaisant, visant essentiellement à éliminer les circonstances qui pourraient conduire à d'autres refus arbitraires de reconnaître à tous l'égalité des chances, et à réduire ainsi la multiplication de la discrimination et des stéréotypes. On comprendra mieux ce principe en se reportant à la définition retenue par les Nations Unies de la discrimination, qui comprend toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur un motif illicite, ayant pour conséquence d'annuler ou de gêner la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de la personne dans la vie sociale ou économique.

La Commission est d'avis que la recherche en toute bonne foi d'une solution à l'amiable entraîne des changements d'attitude et l'élimination de pratiques discriminatoires. Si la conciliation ne donne pas de résultats, la Commission peut cependant, aux termes de l'article 35(1) du Code, demander la constitution d'une commission d'enquête s'il lui semble que la procédure est appropriée et que la preuve justifie une enquête.

"Les lois contemporaines sur la protection des droits de la personne sont fondées sur la théorie selon laquelle les comportements et attitudes fondés sur des préjugés peuvent être modifiés par l'éducation, la discussion et la présentation de données socio-scientifiques qui remettent en question les mythes et stéréotypes existants. La promotion de la justice sociale en matière des droits de la personne fait appel à un dosage savant de moyens pédagogiques et juridiques.

"Selon les principes qui sous-tendent cette théorie, il importe de donner aux gens l'occasion de réévaluer leurs attitudes et de modifier leur comportement après avoir pris conscience que l'atteinte à la dignité et au bien-être économique d'autrui est beaucoup plus grave que la privation de leur propre confort personnel. Mais si la persuasion et la conciliation échouent, la loi doit alors être respectée, et elle exige que soit reconnue l'égalité des chances pour tous."

Nous avons déjà fait de grands progrès en matière de promotion des droits de la personne, mais il nous en reste encore beaucoup à faire. L'étude des plaintes reçues par la Commission révèle que les principaux problèmes qui se posent à cet égard en Ontario ont trait à la discrimination raciale, à la discrimination sexuelle, au harcèlement sexuel et à la discrimination à l'égard des personnes handicapées. C'est dans le domaine de l'emploi que l'on retrouve le plus grand nombre de plaintes.

Le Code des droits de la personne remplit plusieurs fonctions. Il reconnaît les coûts socio-économiques de la discrimination. Il énonce clairement la politique officielle de l'Ontario en cette matière. Il encourage le public à s'opposer aux pratiques discriminatoires. Il fournit un recours juridique aux personnes victimes de discrimination. Il institue un mécanisme permettant de résoudre les tensions qui existent entre les groupes et qui pourraient devenir explosives. Le Code traduit également les valeurs de notre société démocratique et favorise, tant par l'exemple que par la loi, une meilleure compréhension et un plus grand respect de ces valeurs. En interdisant les actes discriminatoires, il élimine progressivement les stéreotypes et les préjugés. Tant que la discrimination sera manifeste, la tendance à considérer les autres comme indignes d'un traitement égal se maintiendra.

Lors de l'adoption du premier Code en 1962, on croyait généralement que la discrimination ne se manifestait que par le biais d'actes conscients et manifestes à l'endroit d'autrui. Le Code a toujours directement interdit et sanctionné cette forme de discrimination.

Aujourd'hui, cette discrimination existe toujours, mais il y a une autre forme courante qui découle de pratiques apparemment neutres qui perpétuent les effets de la discrimination institutionnelle, systématique ou historique sur les minorités et les femmes.

Le nouveau Code résout ce problème de trois façons, comme on le verra dans la section sur les initiatives à caractère juridique. En premier lieu, le Code ne se préoccupe pas seulement de la conduite du responsable, mais des droits de la personne. En deuxième lieu, ce n'est pas seulement l'intention d'une directive ou d'une pratique qui détermine s'il y a eu ou non discrimination: le Code considère également les effets négatifs que peuvent avoir des pratiques apparemment neutres sur l'égalité des chances. Enfin, comme on l'a expliqué précédemment, la Commission peut recommander et autoriser la mise en oeuvre de programmes spéciaux.

Section des rapports entre les races

Le travail de la section des rapports entre les races, dont les activités sont décrites plus loin dans le présent rapport, est le deuxième en importance de la Commission, après ses activités de conciliation. Instituée en 1979, la section des rapports entre les races a maintenant toute la compétence nécessaire pour enquêter sur les circonstances tendant à susciter des tensions ou des conflits et perçues comme inspirées par un motif de discrimination fondée sur la race, la couleur, le lieu d'origine, l'ascendance, l'origine ethnique ou la croyance, et chercher à éliminer ces tensions par le biais de ses propres programmes ou en aidant les groupes et organismes communautaires dans leurs efforts de médiation et de prévention.

Au cours de l'année écoulée, le ministre du Travail était à nouveau membre du comité du Cabinet sur les rapports entre les races. De plus, la Commission est aujourd'hui représentée au comité interministériel d'appui au comité du Cabinet sur les affaires autochtones. Le comité du Cabinet sur les rapports entre les races a publié récemment un énoncé de politique du gouvernement de l'Ontario sur les rapports entre les races et le rapport d'un groupe de travail intitulé "The Portrayal of Racial Diversity in Government Advertising and Communications" (la diversité raciale dans la publicité et les communications du gouvernement).

Éducation du public et consultation

Si le respect des droits de la personne est une tradition bien établie en Ontario, cette tradition est cependant plus fragile qu'on ne le croit. L'établissement d'un climat de compréhension et de respect mutuel entre les groupes ne se fait pas tout seul; il exige une attention et des encouragements constants tant par le biais de l'éducation du public que par des mesures législatives.

Le nouveau Code invite la Commission à mettre en oeuvre des programmes d'information et d'éducation visant à promouvoir la politique ontarienne en matière d'égalité des droits et des chances, et la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne.

Le travail d'information des groupes et des particuliers sur les dispositions du nouveau Code et sur l'élimination des préjugés et stéréotypes qui alimentent inévitablement la discrimination n'est jamais terminé. Au cours de l'année écoulée, le président de la Commission a parcouru toutes les régions de la province et participé à près de 200 rencontres d'information sur le nouveau Code et sur les programmes de la Commission touchant la conciliation, l'observance de la loi, les rapports entre les races et l'éducation du public.

La Commission a profité de l'adoption du nouveau Code pour organiser des consultations avec les cadres supérieurs des principaux établissements, organismes et entreprises, en vue de les renseigner sur les dispositions du nouveau Code et de les aider à élaborer des politiques et des programmes de prévention touchant la promotion des droits de la personne. Elle maintient des contacts étroits à cet égard avec les dirigeants patronaux et syndicaux, les organismes chargés de l'application des lois, les établissements d'enseignement, les organes d'information, les organismes religieux, les organismes de services sociaux et les divers paliers de

l'administration par le biais de conférences, d'entrevues dans les médias et de rencontres avec les groupes communautaires. Ses divers programmes d'information comprennent l'organisation de colloques, la présentation de films, la tenue de conférences, la distribution de dépliants et l'organisation de consultations.

Au cours des rencontres mensuelles de la Commission et de la section des rapports entre les races, des citoyens et des représentants d'organismes sont invités à renseigner la Commission sur les problèmes particuliers qui peuvent se poser touchant le respect des droits de la personne. Ces rencontres aident la Commission à élaborer ses politiques et programmes et permettent aux participants de définir des objectifs communs et de mieux collaborer en vue de les atteindre.

Ces contacts étroits avec les organismes, les groupes communautaires et les citoyens désireux de promouvoir les droits de la personne ont permis à la Commission d'organiser plusieurs colloques dans les différentes régions de la province au cours de l'année écoulée, en vue de mieux sensibiliser le public au respect des droits de la personne. On trouvera plus loin à ce sujet deux exemples de ces activités dans la partie du rapport qui décrit le travail de la section des rapports entre les races.

En mars de cette année, le bureau de la présidence a pris l'initiative d'envoyer par la poste à plus de 3 000 municipalités, entreprises industrielles et commerciales, organismes professionnels, organismes sociaux, syndicats, établissements d'enseignement et associations diverses, une nouvelle affiche sur la politique de la commission. L'affiche, qui reflète l'esprit et les dispositions du nouveau Code, invite chaque personne à favoriser l'établissement d'un climat de relations harmonieuses en milieu de travail. Cette initiative a été accueillie avec enthousiasme, ce qui montre bien que les valeurs éternelles du respect, de l'équité, de l'égalité des chances et de la dignité de la personne sont des objectifs communs à tous, qui contribuent à renforcer les fibres morales et sociales de notre société.

La Commission a également lancé, à l'automne 1982, un programme systématique d'information dans toutes les écoles ontariennes, qui l'ont accueilli très favorablement. Les colloques organisés dans les écoles par le personnel de la Commission ont aussi été très bien accueillis.

Le bulletin "AFFIRMATION"

La direction du bulletin "Affirmation", organe officiel de la Commission, est assurée par le vice-président de la Commission, le rabbin Plaut, auteur de plusieurs ouvrages et collaborateur régulier du Toronto Globe and Mail. Ce bulletin contient des articles, reportages et éditoriaux variés sur des sujets importants touchant les droits de la personne, et quelques exemples des plaintes de discrimination, des accords intervenus et des conclusions des commissions d'enquête. Les articles sont rédigés par les membres du personnel de la Commission, les commissaires et le public. Le bulletin, dont le tirage est de 10 000 exemplaires, est distribué aux employeurs, aux établissements d'enseignement, aux syndicats, aux organismes communautaires et au public intéressé.

Le numéro de juin 1982, consacré au 20^{e} anniversaire du Code des droits de la personne et à la proclamation du nouveau Code, présentait un historique de l'évolution des droits de la personne en Ontario et quelques perspectives sur l'élargissement du champ d'application du Code.

Le numéro de décembre portait sur la Journée internationale des droits de la personne et sur le 34e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies. En éditorial, le président de la Commission invitait les citoyens ontariens à faire des efforts spéciaux pour promouvoir la compréhension et la paix internationales et le respect universel des droits de la personne.

La Commission a également envoyé à tous les organes d'information un communiqué invitant les organismes, associations, municipalités, groupes, collectivités et particuliers de toute la province intéressés à la protection et à la promotion des droits de la personne à accorder une attention particulière à la Journée des droits de la personne, le 10 décembre. L'envoi d'une lettre analogue à tous les maires et présidents des conseils municipaux de l'Ontario a suscité une multitude d'activités, couvertes par les médias d'information: proclamation d'une Journée des droits de la personne, célébration d'une Semaine des droits de la personne, organisation de colloques communautaires et de festivals multiculturels dans toute la province, activités spéciales dans les écoles élémentaires et secondaires, etc. Le président et divers membres de la Commission ont aussi participé, au cours de cette semaine, à des entrevues dans les médias et à des rencontres communautaires. La Commission a aussi mis sur pied des activités visant à promouvoir les valeurs consacrées par la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies, à l'occasion du 35e anniversaire de cette déclaration le 10 décembre 1983.

Responsabilités internationales

L'Ontario et le Canada participent depuis longtemps à la promotion internationale des droits de la personne. En 1948, les pays signataires de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies s'engageaient à promouvoir les droits de la personne sur leur territoire et à l'étranger. Le Canada a participé également à la conférence d'Helsinki en 1975 et à l'adoption du texte définitif, dans lequel les participants réitéraient leurs engagements en matière de promotion internationale des droits de la personne.

La Commission fait également partie d'un réseau d'organismes canadiens et internationaux qui s'intéressent aux droits de la personne. Ses représentants participent, par exemple, aux conférences annuelles de l'Association internationale des organismes officiels de défense des droits de la personne, de l'Association canadienne des agences des droits statutaires de la personne, et du Comité fédéral-provincial des agents responsables de la promotion des droits de la personne. Un certain nombre de représentants de plusieurs commissions des droits de la personne récemment instituées dans divers pays ont fait appel à l'aide de la Commission et se sont renseignés sur son rôle et ses fonctions.

L'Assemblée générale des Nations Unies adoptait, le 16 décembre 1966, la Convention internationale sur les droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur les droits culturels et politiques et le Protocole facultatif à la convention sur les droits civiques et politiques. L'Ontario acceptait par écrit ces deux conventions en 1972, avant qu'elles soient ratifiées par le Canada en 1976. En ratifiant ces conventions, le Canada reconnaissait officiellement les obligations auxquelles il était partie et confirmait son engagement en faveur de l'élimination de la discrimination et de la promotion de l'égalité des chances pour tous.

En 1975, à l'issue d'une conférence fédérale-provinciale ministérielle sur les droits de la personne, un nouvel organisme canadien fut créé, le Comité fédéral-provincial permanent des agents responsables des droits de la personne. Ce comité, qui se réunit au moins deux fois l'an, a été institué en vue d'assurer les rapports de liaison et de consultation nécessaires pour que le Canada s'acquitte de ses obligations dans le cadre des conventions internationales. L'Ontario a participé activement au travail de ce comité depuis sa création.

Le comité permanent a coordonné plusieurs conférences des ministres responsables des droits de la personne, sur le modèle de la première conférence organisée en 1975. Au cours de ces conférences, les ministres passent en revue les problèmes existants et discutent des diverses initiatives prises dans le domaine des droits de la personne. L'Ontario, qui était très bien représentée à la conférence de février 1981, participera aussi à la prochaine conférence, en septembre. Ces rencontres permettent à tous de mieux comprendre les problèmes et les préoccupations qui existent dans les différentes régions du Canada et de mieux connaître le rôle que joue le Canada sur la scène internationale en matière de promotion des droits de la personne. Elles permettent également aux ministres de proposer diverses façons d'améliorer les programmes canadiens en matière de protection des droits de la personne pour veiller à ce qu'ils soient conformes aux principes des conventions internationales.

En vue d'organiser les célébrations du 35e anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme proclamée par les Nations Unies, une coalition pour la promotion des droits de la personne a été créée. Plus de 30 organismes canadiens de défense des droits de la personne et des libertés civiques se sont regroupés pour élaborer un programme d'activités spéciales et organiser la tenue d'un événement national en décembre. La coalition regroupe des femmes, des autochtones, divers groupes religieux et ethniques, des personnes handicapées et divers autres groupes intéressés à la promotion des principes contenus dans la Déclaration.

Cette coalition montre bien le dynamisme qui anime les organismes travaillant à la promotion des droits de la personne au Canada. Il est évident qu'à elles seules, les commissions des droits de la personne et les lois adoptées pour promouvoir ces droits n'arriveront pas à éliminer la discrimination. La Commission ontarienne des droits de la personne a un rôle indispensable à jouer à cet égard, mais il importe que tous les citoyens, tous les organismes et tous les groupes qui constituent notre société assument également leur responsabilité. Confiants en la bonne volonté générale des hommes et des femmes de notre province, nous devons travailler tous ensemble à l'édification d'une société fondée sur l'égalité des chances, la qualité de la vie, la dignité et le respect.

Comme le disait le premier ministre de l'Ontario:

> "Ce n'est qu'en luttant ensemble énergiquement contre le sectarisme délibéré et en prêtant une main secourable à ceux qui se comportent de façon discriminatoire par inconscience ou par ignorance, que nous pourrons bâtir une société dans laquelle chacun pourra contribuer, sur un pied d'égalité, à l'avancement du pays."

LE NOUVEAU CODE DES DROITS DE LA PERSONNE

Le nouveau Code ontarien des droits de la personne est entré en vigueur le 15 juin 1982. L'ancien Code avait été amendé à quelques reprises, mais le nouveau Code est la première révision d'envergure touchant la protection des droits de la personne depuis 1962. Le nouveau Code intègre les recommandations contenues dans le rapport de 1977 de la Commission ontarienne des droits de la personne, intitulé "Life Together", préparé à la suite d'une étude effectuée sur la situation des droits de la personne en Ontario sous la direction de M. Thomas H.B. Symons, président de la Commission de 1975 à 1978.

Le champ d'application du Code a été élargi aux domaines suivants:

- accès aux biens, services et installations de façon générale (et non pas seulement à ceux disponibles dans les lieux auxquels le public est généralement admis);
- contrats;
- discrimination pour des raisons fondées sur l'association avec une personne elle-même victime de discrimination;
- discrimination indirecte;
- harcèlement d'un employé par son employeur ou un autre employé pour motif de discrimination;
- harcèlement de l'occupant d'un immeuble par le propriétaire ou un autre occupant du même immeuble pour motif de discrimination;
- avances sexuelles, représailles ou menaces de représailles de la part d'un supérieur.

Le nouveau Code est la première loi au Canada qui interdit explicitement le harcèlement sexuel et les avances sexuelles importunes.

Les motifs de discrimination pouvant donner lieu à des plaintes ont été élargis:

- discrimination fondée sur une infirmité, c'est-à-dire l'existence, présumée ou réelle, d'une incapacité physique, d'un état de déficience mentale ou d'affaiblissement intellectuel, d'une difficulté d'apprentissage ou d'un trouble mental;
- discrimination fondée sur l'état familial (relations parents-enfants);
- discrimination fondée sur l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi);

- discrimination fondée sur l'état d'assisté social (en matière d'occupation d'un logement);

- discrimination fondée sur l'âge (18 ans ou plus dans tous les domaines, sauf en matière d'emploi où il est de 18 ans ou plus et de moins de 65 ans);

- discrimination fondée sur l'état matrimonial (en matière d'occupation d'un logement).

Voici quelques autres nouvelles dispositions du Code:

- la discrimination en matière d'emploi à l'égard des travailleurs domestiques dans une maison privée est interdite;

- les commissions d'enquête ont le pouvoir, dans la limite de coûts raisonnables, de rendre des décisions touchant l'accessibilité des personnes handicapées aux lieux et commodités, après avoir constaté une situation effective de discrimination;

- le Code lie la Couronne et ses organismes, et il prévaut sur les autres lois à compter du 15 juin 1984;

- le Code prévoit des sanctions additionnelles pour toute discrimination en matière d'emploi dans les contrats passés avec le gouvernement, après constatation par une commission d'enquête d'une situation effective de discrimination.

INITIATIVES À CARACTÈRE JURIDIQUE

1982-1983

Rôle du service juridique de la Commission

En juin 1981, la Commission engageait son premier conseiller juridique à plein temps. Auparavant, elle avait recours à des avocats, sur une base contractuelle, et aux services juridiques du ministère du Procureur général pour les avis juridiques dont elle avait besoin et pour la représenter devant les commissions d'enquête et les tribunaux.

Le rôle principal du service juridique est de conseiller la Commission, son personnel et le public touchant l'interprétation et la mise en oeuvre des dispositions du Code. Ce rôle est d'autant plus nécessaire que les changements apportés dans le Code de 1981 sont importants et que les problèmes et questions que doit étudier la Commission ont un caractère de plus en plus technique et complexe.

L'absence de règlements et directives rend d'autant plus nécessaires l'analyse et l'interprétation juridiques des dispositions du Code. Ceci est d'autant plus important, que le Code est une loi ayant des incidences sociales et juridiques complexes: son interprétation et son application varient considérablement en fonction de l'évolution de la jurisprudence et des tendances constatées en matière de discrimination. Divers facteurs font que le service juridique joue un rôle accru dans l'administration et l'application du Code. L'une des fonctions importantes du service juridique est d'évaluer les témoignages recueillis lors de l'enquête en vue d'établir si les allégations du plaignant sont fondées ou non. En raison du caractère toujours plus subtil des pratiques discriminatoires et de l'existence de plus en plus grande d'une discrimination indirecte et systématique, il est de plus en plus difficile de déterminer s'il y a eu ou non infraction au Code.

Le règlement des plaintes est donc devenu plus complexe, et il arrive de plus en plus souvent que des questions juridiques soient soulevées lors de l'enquête, de la conciliation et du règlement. À cela s'ajoute les questions toujours plus nombreuses qui se posent touchant la compétence de la Commission, au fur et à mesure que les motifs et domaines de discrimination s'élargissent.

Une autre fonction importante du service juridique est d'aider à élaborer les politiques et à recommander les amendements à apporter au Code, de façon qu'il puisse suivre le rythme des changements et des tendances en matière de discrimination.

Le service juridique organise aussi des séances de formation pour le personnel de la Commission et participe aux colloques et conférences à l'intention des représentants des entreprises commerciales et industrielles, des syndicats et de divers autres secteurs.

Le Code des droits de la personne, 1981

C'est en juin 1982 que fut proclamé le nouveau Code des droits de la personne. Cette nouvelle loi a non seulement accru et renforcé les responsabilités de la Commission, elle a élargi considérablement les droits des citoyens ontariens touchant l'égalité de traitement sans discrimination.

Modifications à la procédure de règlement

Le nouveau Code apporte plusieurs changements à la procédure de règlement des plaintes, conformément aux principes de la justice naturelle. Par exemple, si la Commission décide de ne pas demander la constitution d'une commission d'enquête, elle doit communiquer aux parties les raisons de sa décision et informer le plaignant qu'il peut demander un réexamen de la décision. Le défendeur est avisé de cette demande de réexamen pour pouvoir agir en conséquence.

Le Code instaure également un mécanisme équitable et rapide de règlement des plaintes que la Commission décide de ne pas instruire. Elle peut décider de classer la plainte si les faits sur lesquels elle est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, si la plainte est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi, ou si elle peut ou doit être instruite en conformité avec une autre loi. Le plaignant peut alors demander un réexamen de la décision.

En réponse aux problèmes posés dans le passé par le temps qu'il fallait aux commissions d'enquête pour parvenir à une décision, le Code prévoit maintenant deux mesures pour accélérer le règlement: la commission d'enquête doit se réunir dans les trente jours de sa constitution par le ministre du Travail, et elle doit rendre sa décision dans les trente jours de la clôture du débat.

En plus des règles de procédure prévues par le Code, la Commission a élaboré ses propres règles en vue d'assurer la plus grande équité possible aux parties.

Changements importants

Lorsque la première loi sur les droits de la personne fut adoptée au Canada, elle visait avant tout à interdire les actes conscients et délibérés de discrimination. On convient généralement que cette loi et les diverses commissions des droits de la personne chargées de son application ont obtenu à cet égard des résultats considérables. Mais l'expérience aidant, il apparut bientôt évident que l'existence d'une discrimination institutionnalisée ou systématique empêchait bien des groupes d'avoir des chances égales dans notre société.

Le nouveau Code des droits de la personne apporte ici un changement fondamental d'orientation et répond au problème de la discrimination systématique de bien des façons.

Le changement le plus marquant se situe d'abord au niveau du langage. Le Code antérieur mettait l'accent sur la conduite coupable, en interdisant la discrimination. Le nouveau Code se préoccupe moins du responsable d'une discrimination, que des droits de la personne: "La personne a droit à un traitement égal... sans discrimination...".

Le Code interdit non seulement les actes discriminatoires manifestes, mais aussi la discrimination implicite ou indirecte, ou les pratiques qui, sans être manifestement discriminatoires, le sont dans leurs conséquences. Voici à cet égard ce que dit l'article 10 du Code:

> "Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la première partie le

fait d'imposer une exigence, notamment de qualité requise, qui n'est pas un motif de discrimination illicite mais a pour résultat d'exclure un groupe de personnes défini par un motif de discrimination illicite ou de reconnaître une qualité ou d'accorder une préférence à un groupe de ce genre dont fait partie la personne lésée, sauf:

a) si l'exigence est normale compte tenu des circonstances;

b) si la présente loi stipule que la pratique d'un acte discriminatoire en raison d'un tel motif n'enfreint pas un droit.

Ces dispositions visent à éliminer des pratiques qui peuvent à première vue sembler neutres, mais portent tout aussi efficacement atteinte aux droits reconnus que les actes directs ou indirects d'exclusion. Par exemple, si le fait d'exiger une taille ou un poids minimal pour un emploi particulier a pour effet d'écarter de cet emploi la plupart des femmes, cela constitue une infraction au Code à moins que la condition exigée ne soit véritablement nécessaire et raisonnable dans les circonstances.

Auparavant, le Code ne contenait pas de disposition précise sur la discrimination indirecte, et aucun cas de discrimination de cet ordre n'avait fait l'objet d'une interprétation juridique de la Cour suprême du Canada. Or, cette cour instruira bientôt l'affaire O'Malley et Simpsons-Sears Ltd. Dans cette affaire, la plaignante alléguait avoir été rétrogradée à un emploi à temps partiel parce que ses convictions religieuses l'empêchaient de travailler le samedi. Sa plainte fut rejetée par la commission d'enquête, et la Commission interjeta appel auprès des tribunaux, qui conclurent que l'ancien Code n'interdisait que la discrimination préméditée et que Simpsons-Sears Ltd. n'avait pas eu d'intention discriminatoire à l'égard de la plaignante en raison de sa croyance.

Même si le nouveau Code interdit maintenant expressément la discrimination indirecte, la Commission décida de porter en appel la décision de la Cour d'appel de l'Ontario en raison de ses conséquences, d'une portée importante, non seulement dans le règlement des affaires en cours en application de l'ancien Code, mais aussi à l'avantage des autres instances canadiennes dont les lois ne font pas mention précise de la discrimination indirecte.

La Cour suprême du Canada accorda à la Commission l'autorisation d'en appeler de cette décision et accorda le statut de parties intervenantes aux commissions des droits de la personne du Canada, du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Alberta, en raison de l'importance de la question en jeu. La Cour suprême n'a pas encore rendu sa décision.

La troisième façon d'éliminer la discrimination systématique est le recours à des programmes spéciaux. La mise en oeuvre de ces programmes ne constitue pas une infraction au Code et ne nécessite pas l'autorisation préalable de la Commission. Après avoir défini les programmes spéciaux, l'article 13 du Code autorise la Commission à enquêter et à faire des recommandations sur ces programmes de son propre chef, à la demande de celui qui cherche à mettre en oeuvre un programme spécial, ou à la réception d'une plainte alléguant qu'un programme spécial ne répond pas aux exigences de la loi. En outre, aux termes de l'article 28(c), la Commission peut recommander la mise en oeuvre de programmes spéciaux.

Retraite obligatoire

Le Code des droits de la personne, 1981, reconnaît le droit de tous à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge (18 à 65 ans), sauf si la condition touchant l'âge du candidat est véritablement requise compte tenu de la nature de l'emploi.

L'ancien Code interdisait toute discrimination en matière d'emploi à l'égard des personnes entre 40 et 65 ans, sauf si l'âge constituait une condition véritablement requise pour l'emploi. Dans l'affaire Commission ontarienne des droits de la personne et al. et la municipalité d'Etobicoke, la Cour suprême du Canada a déclaré que la retraite obligatoire des pompiers à 60 ans, prévue dans la convention collective, était discriminatoire et constituait une infraction au Code.

Cette décision est importante pour deux raisons. Tout d'abord, c'est à l'employeur qu'il revient d'établir que la condition touchant l'âge est véritablement requise et raisonnable. En pareil cas, une preuve sur les rapports entre le vieillissement et l'accomplissement efficace et sans danger d'un travail peut être convaincante.

En deuxième lieu, la Cour suprême a conclu que les conditions d'une convention collective qui violent le Code sont nulles. Dans sa décision, elle déclare que le Code constitue une loi d'ordre public, adoptée à l'avantage de l'ensemble de la collectivité et de ses membres, et qu'il ne peut être modifié ou annulé par contrat privé.

Cette affaire revêt une grande importance non seulement parce qu'un grand nombre d'employeurs ontariens ont des politiques analogues touchant la retraite obligatoire, mais aussi parce que cette question de la retraite obligatoire est très importante compte tenu du vieillissement de la population canadienne.

TRAITEMENT ET RÈGLEMENT DES PLAINTES

1982-1983

TABLEAU 1 - Répartition des plaintes, 1982-1983

Le Tableau 1 indique que la Commission a reçu 831 plaintes au cours de l'année écoulée, contre 695 en 1981-1982, soit une augmentation de 20 pour cent, presque entièrement attribuable à l'élargissement des motifs de discrimination. Sur ce nombre, 266 portaient sur une infraction aux nouvelles dispositions du Code.

Les plaintes les plus fréquentes portaient sur la discrimination en matière d'emploi (81%), constituant ainsi la majeure partie du travail de la Commission. Les motifs de discrimination invoqués étaient les suivants: race ou couleur (27%), sexe (16%), infirmité (15%), harcèlement sexuel (12%) et âge (11%).

Au cours de cette première année de l'entrée en vigueur du nouveau Code, les plaintes pour discrimination fondée sur la race ou la couleur ont diminué considérablement, en pourcentage, et les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe sont restées relativement constantes.

TABLEAU I - Répartition des plaintes selon les motifs et les domaines, 1982-1983

Domaine / Motif	Race ou couleur	Ascendance/ citoyenneté/origine ethnique/lieu d'origine	Croyance	Sexe F	Sexe M	Harcèlement sexuel/ avances sexuelles/ représailles ●	Âge ●●	État matrimonial	État familial ●	Infirmité ●	État d'assisté social ●**	Existence d'un casier judiciaire ●*	Total	Pourcentage
Services	20	10	1	2	1	-	4	8	3	28	-	-	78	9
Logement	24	2	1	1	-	-	4	9	3	4	7	-	55	7
Contrats ●	2	-	-	-	1	-	-	1	-	3	-	-	7	1
Emploi	180	57	22	93	32	98	77	21	4	89	-	4	676	81
Associations professionnelles	2	1	-	3	-	1	1	-	1	-	-	-	9	1
Représailles	1	-	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	6	1
Total	229	70	24	102	35	99	87	39	11	124	7	4	831	100%
Pourcentage	27	8	3	16		12	11	5	1	15	0,5	0,5	100%	

● Domaines ou motifs nouveaux, depuis le 15 juin 1982.
●● 18 à 39 ans depuis le 15 juin 1982 (17 plaintes); 40 à 65 ans en vertu de l'ancien Code (70 plaintes).
* En matière d'emploi seulement.
** En matière de logement seulement.

TABLEAUX 2 et 3 - Répartition des dossiers classés, 1982-1983 et 1981-1982

Le Tableau 2 montre qu'il y a eu moins de dossiers classés en 1982-1983, soit 762, contre 1 000 en 1981-1982 (Tableau 3). Cette baisse s'explique principalement par l'adoption du nouveau Code, qui a obligé le personnel de la Commission à consacrer à l'étude des nouvelles dispositions du Code une partie importante du temps réservé auparavant à l'étude des cas. En outre, le personnel a révisé un nombre beaucoup plus important de formulaires de demandes d'emploi et d'annonces pour s'assurer qu'ils étaient conformes aux dispositions du nouveau Code, et a dû préparer de nouveaux documents et organiser une campagne générale d'information touchant tous les domaines du nouveau Code (les chiffres du Tableau 6 montrent bien l'importance de cet accroissement d'activités).

Par ailleurs, plusieurs dispositions du nouveau Code assurent une plus grande équité, du point de vue de la procédure, que sous l'ancien Code. Le plaignant peut, par exemple, demander à la Commission de réexaminer sa décision de classer un dossier, et la Commission a le pouvoir de ne pas instruire une plainte dans certains cas. Lorsqu'une plainte est rejetée, les parties doivent être informées par écrit des motifs (voir à ce sujet la section du rapport sur les initiatives à caractère juridique).

L'article 42 du Code prévoit également que lorsqu'un règlement intervient par écrit, qu'il est signé par les parties et approuvé par la Commission, il lie les parties. Une infraction au règlement intervenu constitue une violation du Code. Cette disposition exige donc des projets de règlement plus précis et des négociations mieux documentées que par le passé.

Toutes ces mesures ont accru le travail à effectuer à l'étape de l'enquête, ainsi que les formalités administratives lors de l'étude des cas. De la même façon, l'étude des cas est plus complexe en raison du caractère même des nouvelles dispositions du Code. Par exemple, dans le cas d'un plaignant qui allègue une discrimination fondée sur une infirmité, il peut être difficile de déterminer ses aptitudes fonctionnelles par rapport aux tâches essentielles de son travail.

Le Tableau 2 montre que le nombre des plaintes réglées est passé de 58% en 1981-1982 à 60% en 1982-1983.

TABLEAU 2 - Répartition des dossiers classés selon les motifs et les domaines 1982-1983

Domaine / Motif	Race ou couleur	Ascendance/ citoyenneté/origine ethnique/lieu d'origine	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel/ avances sexuelles/ représailles ⓪	Âge ⓪⓪	État matrimonial	État familial ⓪	Infirmité ⓪	État d'assisté social ⓪**	Existence d'un casier judiciaire ⓪*	Total	Pourcentage 1981-1982
Plaintes réglées	150	44	11	92	62	53	14	3	31	-	-	460	581
	63%	54%	85%	53%	74%	59%	58%	60%	64%			60%	58%
Plaintes rejetées	75	29	-	67	13	22	5	-	9	-	-	220	321
	31%	35%		38%	15%	24%	21%		19%			29%	32%
Plaintes retirées	14	9	2	16	9	15	5	2	8	1	1	82	98
	6%	11%	15%	9%	11%	17%	21%	40%	17%			11%	10%
Total	239	82	13	175	84	90	24	5	48	1	1	762	1000

⓪ Domaines ou motifs nouveaux, depuis le 15 juin 1982.
⓪⓪ 18 à 39 ans depuis le 15 juin 1982 (17 plaintes); 40 à 65 ans en vertu de l'ancien Code (70 plaintes).
* En matière d'emploi seulement.
** En matière de logement seulement.

TABLEAU 3 - Règlement des plaintes, selon les motifs et les domaines, 1981-1982

Domaine	Race ou couleur	Nationalité ou ascendance	Sexe ou état matrimonial	Croyance	Âge	Total	Pourcentage
Emploi	328	64	327	29	78	826	83
Logements	35	14	5	-	-	54	5
Logements publics, services et installations	30	10	27	2	-	69	7
Représailles	17	1	7	1	2	28	3
Affiches et avis	5	-	-	1	-	6	-
Plaintes déposées par un tiers	6	3	6	2	-	17	2
Total	421	92	372	35	80	1000	100%
Pourcentage	42	9	37	4	8	-	100%

TABLEAUX 4 et 5 - Règlement des dossiers classés, 1982-1983 et 1981-1982

Le Tableau 4 indique les règlements (d'un point de vue qualitatif et quantitatif) intervenus en 1982-1983, selon les motifs de discrimination. Le Tableau 5 indique les règlements intervenus en 1981-1982, selon les domaines de discrimination. Les deux tableaux permettent d'établir des comparaisons entre les règlements intervenus selon les plaintes.

Le Tableau 4 montre que 198 plaignants ont reçu des indemnités pour perte de salaire, débours ou offense à leur dignité, pour une somme totale de 534 058 $ en 1982-1983, soit 77 136 $ de plus que l'année précédente (456 922 $). En outre, le nombre de plaignants ainsi indemnisés est resté stable au cours de ces deux années (198 en 1982-1983, et 206 en 1981-1982). Il convient de souligner ces chiffres, étant donné que le nombre de plaintes réglées a connu une diminution, passant de 1 000 en 1981-1982 à 762 en 1982-1983.

En comparant les résultats de ces deux années, on constate des augmentations analogues pour d'autres types de règlements. En 1982-1983, 190 règlements comportaient l'offre d'un emploi ou d'une installation sur-le-champ ou ultérieurement, contre 95 seulement en 1981-1982. En 1982-1983, 28 règlements comportaient la mise en oeuvre d'un programme d'action positive, contre 16 seulement l'année précédente.

Les règlements intervenus dans les cas de discrimination fondée sur l'âge sont particulièrement significatifs cette année. En raison de la crise économique, bien des entreprises ont cherché à licencier ou à congédier du personnel ou à imposer une retraite anticipée au personnel plus âgé. Lorsque l'enquête permettait d'établir qu'il y avait eu véritablement discrimination, les plaignants ont souvent reçu une indemnité pour pertes subies, accompagnée ou non d'une offre d'un emploi sur-le-champ ou par la suite. De la même façon, des règlements importants sont intervenus en réponse aux plaintes relatives aux politiques obligeant à prendre sa retraite avant l'âge de 65 ans. Ces politiques sont aujourd'hui illégales, suite à l'arrêt rendu en 1982 par la Cour suprême du Canada relativement à la retraite obligatoire des pompiers.

TABLEAU 4 - Règlement des dossiers classés, selon les motifs de discrimination, 1982-1983

Motif	Règlement									
	Dommages-intérêts		Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel du défendeur	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	$ 58 710	(42)*	26	23	7	24	31	17	13	145
Ascendance, citoyenneté, origine ethnique, lieu d'origine	38 872	(14)	5	2	1	9	5	3	3	36
Croyance	4 561	(3)	3	1	1	1	5	1	-	9
Sexe	59 183	(54)	20	40	15	33	28	9	15	145
Harcèlement sexuel	76 261	(43)	2	6	-	8	5	1	3	13
Âge	287 913	(32)	13	10	1	10	7	3	7	45
État matrimonial	1 388	(3)	1	2	2	2	3	-	1	12
État familial	-	-	2	3	-	-	2	-	1	3
Infirmité	7 170	(7)	16	15	1	8	20	5	8	23
État d'assisté social	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Existence d'un casier judiciaire	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Représailles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	$534 058	(198)	88	102	28	95	106	39	51	431

* Nombre de plaignants ayant reçu une indemnité

TABLEAU 5 - Règlement des dossiers classés, 1981-1982

Règlement	Emploi	Logement	Logements publics, services et installations	Autres	Total
Indemnité	$426 084	$765	$2 149	$27 924	$456 922
(nombre de plaignants)	187	5	9	5	206
Offre immédiate d'un emploi ou du prochain emploi vacant	65	13	14	3	95
Programme d'action positive	12	-	2	2	16
Consultations et révision des méthodes	964	46	62	58	1 130

TABLEAU 6 - Observance spontanée de la loi et éducation du public, 1982-1983 et 1981-1982

Au cours de l'année écoulée, par suite de la promulgation du nouveau Code, le nombre de demandes de renseignements, d'activités d'information du public, de consultations et de publications distribuées a augmenté considérablement. Les commissaires et le personnel de la Commission ont consacré une bonne partie de leurs activités à sensibiliser le public aux droits reconnus par le nouveau Code.

Les demandes de révision d'annonces et de formulaires de demande d'emploi ont aussi augmenté considérablement, en raison de la nécessité d'harmoniser ces documents avec les nouvelles dispositions relatives à l'infirmité, à l'âge, au statut familial, à l'existence d'un casier judiciaire et à l'état d'assisté social. Un grand nombre d'entreprises ont demandé à la Commission de réviser et de modifier leurs formulaires, baux et documents pour les rendre conformes aux dispositions du nouveau Code.

Le nombre de règlements privés intervenus au cours de l'année écoulée a augmenté par rapport à l'année précédente, ce qui s'explique par une certaine ambiguïté touchant la compétence de la Commission à l'égard de certaines plaintes pour discrimination fondée sur les nouveaux domaines reconnus. Un grand nombre de particuliers voulaient profiter immédiatement des nouveaux droits reconnus par le Code, mais il n'était pas toujours certain qu'ils pouvaient s'appliquer aux plaintes portées. En cas de doute sur la compétence de la Commission, et lorsque les parties étaient disposées à régler les problèmes soulevés, le personnel de la Commission s'efforçait de proposer un règlement officieux. La jurisprudence établie devrait permettre de réduire considérablement le nombre de ces règlements privés.

	1982-1983		1981-1982
Demandes de renseignements	35 351	*	22 746
Recommandations	4 812	*	5 059
Règlements officieux	567		247
Révision de formulaires de demande d'emploi	1 199		538
Révision d'annonces	451		158
Exemptions	57		83
Conférences, contacts avec les médias et consultations	884	**	565
Publications distribuées	543 680	*	220 000

* Sections de l'observance du Code et des rapports entre les races, commissaires au rapport entre les races, bureau du président.

** Section de l'observance du Code, bureau du président.
Section de l'observance du Code seulement.

TABLEAU 7 - Commissions d'enquête

Lorsqu'une plainte ne peut se régler à la satisfaction du plaignant, du défendeur et de la Commission, la Commission l'étudie et décide de recommander ou non au ministre d'instituer une commission d'enquête.

La commission d'enquête convoque une audience, examine la preuve et détermine s'il y a eu infraction, auquel cas elle rend une ordonnance de règlement. Elle peut enjoindre à la partie coupable d'infraction au Code de prendre les mesures nécessaires pour observer la loi, tant à l'égard de la plainte en cause que de ses pratiques ultérieures, et d'indemniser le plaignant des pertes subies par suite de cette discrimination. Le Code prévoit pour une infraction volontaire ou commise avec insouciance une indemnisation pour dommages moraux d'au plus 10 000 $. Si la plainte se révèle non fondée, elle est rejetée.

Le Tableau 7 permet de comparer le nombre d'audiences convoquées et tenues en 1982-1983 et en 1981-1982.

	1982-1983	1981-1982
Audiences convoquées	22	43
Audiences tenues	21 *	42 **
Décisions rendues		
Verdict favorable au plaignant ou règlement entre les parties	14	38
Verdict favorable au défendeur	6	8
Plaintes retirées	1	2
Cas en appel	2	1
Dossiers incomplets (pour toutes les années)	48	

* Plaignants en cause: 27
** Plaignants en cause: 49

TABLEAUX 8 et 9 - Harcèlement sexuel

Le Tableau 8 indique que 340 dossiers de harcèlement sexuel ont été classés à ce jour (bien d'autres sont en cours de traitement), pour un taux moyen de règlement de 77%.

En ce qui a trait aux règlements intervenus touchant les 84 plaintes réglées en 1982-1983, 43 plaignants ont reçu 76 261 $ en indemnités pour perte de salaire en raison de cette discrimination ou pour dommages moraux (voir Tableau 4). Des offres immédiates ou ultérieures d'emploi ou d'installations ont été faites à huit plaignants. En tout, 26 défendeurs ont convenu d'adopter des mesures de redressement et de prévention et d'organiser des colloques sur les droits de la personne à l'intention de leur personnel.

Le Tableau 1 montre que 99 plaintes pour discrimination fondée sur le harcèlement sexuel, des avances sexuelles importunes ou des représailles pour avoir refusé ces avances, ont été déposées cette année, soit 12% de l'ensemble des plaintes.

Comme le montre le Tableau 9, vingt-deux commissions d'enquête ont été instituées sur des plaintes de harcèlement sexuel.

TABLEAU 8 - Dossiers classés, harcèlement sexuel, 1976-1983

	Plaintes réglées		Plaintes rejetées		Plaintes retirées		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1976-1978	n/a		n/a		n/a		17	100
1978-1979	30	86	1	3	4	11	35	100
1979-1980	51	89	1	2	5	9	57	100
1980-1981	40	66	10	17	10	17	60	100
1981-1982	64	74	14	16	9	10	87	100
1982-1983	62	74	13	15	9	11	84	100
Total	247		39		37		340	
Pourcentage	76,5%		12%		11,5%		100%	

TABLEAU 9 - Commissions d'enquête sur le harcèlement sexuel, 1979-1983

	Commissions d'enquête instituées	Nombre de plaignants en cause	Verdict favorable au plaignant ou règlement par les parties	Indemnité	Verdict favorable au défendeur	Dossiers incomplets
1979-1980	1	1	1	$ 3 500		
1980-1981	1	2			1	
1981-1982	6	14	5	15 543	1	
1982-1983	14	16	5	10 635	1	8
Total	22	33	11	$29 678	3	8

DISCRIMINATION FONDÉE

SUR UNE INFIRMITÉ

L'année 1981 a été proclamée par les Nations Unies l'Année internationale des personnes physiquement handicapées. La préparation de messages publicitaires, de colloques divers, d'événements sportifs, d'articles de journaux et d'émissions de télévision a contribué à sensibiliser davantage le public à la discrimination dont sont victimes les personnes handicapées.

Le nouveau Code interdit, entre autres choses, la discrimination fondée sur une infirmité, en matière de services, biens et installations, logements, contrats, emploi et associations professionnelles. Le harcèlement pour un motif fondé sur une infirmité est interdit en matière d'emploi et de logements.

L'article 22 du Code permet à un employeur, lors d'une entrevue privée relative à un emploi, de poser à un candidat atteint d'une infirmité des questions sur l'importance de son handicap et ses conséquences possibles sur son aptitude à faire son travail. Aucune question sur les maladies, les lésions et le dossier médical actuels ou antérieurs ne peut être posée sur les formulaires de demande d'emploi ou avant l'entrevue.

L'employeur peut aussi demander au candidat à un emploi de passer un examen médical pendant ou après l'entrevue, mais non avant, et les résultats de l'examen ne peuvent servir qu'à déterminer son aptitude à remplir les tâches essentielles de l'emploi.

Ces mesures ont été prises en raison de préoccupations croissantes, ces dernières années, des personnes handicapées auxquelles on avait refusé un emploi par suite de préjugés existants ou d'une méconnaissance de leurs aptitudes. La Commission a notamment constaté que des personnes s'étaient vues refuser un emploi par suite de leur réponse aux questions d'ordre médical figurant sur la demande d'emploi, sans que l'on se soucie de savoir si elles pouvaient s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi.

ACTIVITÉS 1982-1983

Conciliation et observance de la loi

En Ontario, les textes sur les droits de la personne ont toujours favorisé l'observance spontanée de la loi et la voie de la conciliation. Tous les cas de discrimination fondée sur une infirmité sont étudiés par les bureaux régionaux, qui sont aidés de divers spécialistes par le biais d'une entente administrative conclue en raison du caractère inédit et complexe de ce nouveau domaine. Le recours à des spécialistes est souvent nécessaire pour aider le commissaire enquêteur à décider des tâches essentielles d'un emploi et de l'aptitude d'une personne handicapée à s'en acquitter. D'autres cas complexes obligent à recourir à des spécialistes, notamment ceux qui mettent en cause la compétence juridique de la Commission ou la validité des tests d'emploi et autres méthodes de sélection.

Observance spontanée de la loi

L'une des fonctions importantes du personnel de la Commission consiste à aider l'employeur à se conformer aux dispositions du Code. À cette fin, le personnel révise les méthodes de sélection avant l'embauchage, les formulaires de publicité et de demande d'emploi et les examens médicaux de préembauchage. Il conseille également l'employeur sur les méthodes les plus appropriées pour définir les tâches essentielles et les exigences d'un emploi par rapport à l'aptitude des candidats. Une autre responsabilité importante consiste à conseiller l'employeur sur les méthodes de recrutement permettant de faire connaître ses possibilités d'emploi aux personnes handicapées et aux organismes qui les représentent.

Collaboration avec les responsables du programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail, organisation de colloques avec les organismes de personnes handicapées en vue d'échanges d'information et de contacts suivis, discussions avec des conseillers sur l'adaptation des équipements collectifs et l'élimination des entraves d'ordre architectural, consultations avec les organismes de spécialistes de la rééducation: voilà d'autres aspects importants du programme de travail de la Commission. Les consultations permettent d'étudier divers domaines tels que les aptitudes fonctionnelles et l'évaluation médicale des candidats en vue de déterminer leur aptitude au travail et leurs possibilités de rendement.

Les membres du personnel de la Commission organisent aussi des colloques à l'intention des superviseurs et des cadres du ministère du Travail, du ministère des Services sociaux et communautaires et de la Commission des accidents du travail, en vue de les sensibiliser davantage aux dispositions du Code touchant les personnes handicapées.

Plaintes de discrimination

Au cours de la période du 15 juin 1982 au mois de mars 1983, la Commission a été officiellement saisie de 124 plaintes. Sur ce nombre, 31 ont été réglées, neuf ont été rejetées par la Commission parce qu'elles n'étaient pas de sa compétence ou par manque de preuves, et huit ont été retirées par les plaignants. Les 76 plaintes restantes étaient encore à l'étude au 31 mars 1983.

Sur le nombre total de ces plaintes, 116 invoquaient une discrimination fondée sur un handicap physique, et huit une discrimination fondée sur une déficience mentale (voir en page 39 les divers types de handicaps).

Éducation du public

La Commission a lancé une campagne générale de sensibilisation à la discrimination fondée sur une infirmité, par le biais de conférences, de consultations, de séances d'information, de colloques, d'ateliers de travail et d'entrevues dans les organes d'information.

La Commission continue d'élaborer des projets en ce sens, à l'échelle de la province, à l'intention des entreprises industrielles et commerciales, des syndicats, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement, des organismes intergouvernementaux et intragouvernementaux, des organismes de bénévoles et des organismes religieux.

La Commission a pu constituer une importante banque de ressources touchant la discrimination à l'endroit des personnes handicapées. Cette documentation porte notamment sur des sujets tels que les droits reconnus par le Code aux personnes handicapées, diverses interprétations juridiques et une certaine jurisprudence.

L'une des priorités du programme d'information de la Commission est l'élaboration de stratégies d'information du public et des médias en vue de sensibiliser les personnes handicapées et les organismes qui les représentent aux dispositions de la loi et à ses applications, par le biais notamment de conférences, de colloques et d'ateliers de travail dans les diverses régions de la province.

La Commission prépare également des textes qui sont diffusés dans les principaux médias provinciaux et locaux et paraissent dans les bulletins, rapports et documents que divers organismes concernés envoient à leurs membres.

Perfectionnement du personnel

Des séances de formation sur la discrimination fondée sur une infirmité sont organisées périodiquement, à l'intention du personnel de la Commission, lors des rencontres et ateliers des bureaux régionaux. Des colloques et des consultations sur place sont aussi organisés avec la collaboration des organismes de consommateurs, en vue d'évaluer les ressources communautaires pouvant servir aux programmes de la Commission. Parmi ces organismes, on peut citer: March of Dimes, Advocacy Resource Centre for the Handicapped, Ontario Association for the Mentally Retarded, Blind Organization of Self-help Tactics et la Société canadienne de l'ouie.

Le personnel a aussi rencontré des spécialistes de l'adaptation des équipements collectifs aux personnes handicapées et des conseillers en systèmes ergonomiques, notamment Technical Aids and Systems for the Handicapped de l'hôpital Sunnybrook, et Community Occupational Therapy Associates. Des consultations périodiques avec les médecins, les physiothérapeutes, les ergothérapeutes et les conseillers en rééducation professionnelle permettent également au personnel de mieux connaître les techniques d'évaluation de l'état d'une personne handicapée et de ses possibilités de rendement au travail. Le centre de ressources de la Commission dispose aussi de matériel provenant d'autres commissions des droits de la personnes et d'organismes qui s'occupent de divers types de handicaps, et le personnel se tient régulièrement au courant de l'évolution dans ce domaine en Amérique du Nord et à l'étranger.

Élaboration de programmes

L'élaboration de stratégies susceptibles d'éliminer les obstacles d'ordre physique et psychologique qui empêchent l'égalité des chances dans tous les domaines reconnus par le Code est un aspect essentiel du travail de la Commission.

Dans son travail de consultation, la Commission conseille les employeurs, les propriétaires et les entreprises commerciales touchant les moyens les plus efficaces et les moins coûteux d'aider les personnes physiquement handicapées à avoir accès aux diverses installations et commodités. Cette activité découle des dispositions de l'article 16 du Code, qui prévoit que la Commission peut s'efforcer d'en arriver à un règlement relativement à l'accessibilité, aux commodités, aux fonctions ou exigences, même si l'inaccessibilité ou l'inadaptation de ces lieux et services ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans le Code.

La Commission met actuellement sur pied des comités de travail composés de personnes représentatives des divers domaines dans lesquels la discrimination est interdite, par exemple en matière de services et de logement. Ces comités comprennent également des spécialistes, des agents des droits de la personne et des représentants de groupes spécialisés, qui préparent des directives visant à faire reconnaître le droit des personnes handicapées à un traitement égal.

Les commissaires et le personnel de la Commission maintiennent des relations étroites avec les organismes de consommation et de défense des droits et les organismes et employeurs publics et privés, pour les sensibiliser davantage aux dispositions du Code ainsi qu'à la dynamique et aux conséquences de la discrimination et des préjugés. Ces activités sont essentielles aux échanges d'information et d'idées sur les problèmes actuels.

TABLEAU 10 - Plaintes de discrimination fondée sur une infirmité, selon les types de handicaps et les domaines, 1982-1983

Types de handicaps \ Domaines	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage
Troubles sensoriels (de la vue, de l'ouie, de la parole, etc.)	6	1	-	14	-	21	17
Troubles respiratoires (asthme, maladies du poumon, etc.)	-	-	1	1	-	2	2
Membres et doigts (amputation, déficience, etc.)	2	-	-	14	-	16	13
Troubles cardiovasculaires (troubles cardiaques, hypertension, accident vasculaire, artériosclérose, etc.)	-	-	-	5	-	5	4
Troubles neuromusculaires (dystrophie, sclérose, paralysie cérébrale, quadriplégie, etc.)	10	1	-	4	-	15	12
Troubles neurologiques (épilepsie, crises, lésions cérébrales, etc.)	2	-	-	7	-	9	7
Affections et troubles d'ordre général (lésions au dos, allergies, cancer, diabète, hernie, etc.)	2	-	1	32	-	35	28
Divers (handicaps multiples, obésité, congés de maladie, etc.)	4	-	-	9	-	13	10
Difficultés d'apprentissage (dyslexie, etc.)	-	-	-	-	-	-	-
Déficience mentale (ou affaiblissement intellectuel)	1	-	-	-	-	1	1
Troubles mentaux (troubles psychiatriques, troubles de la personnalité, toxicomanies)	1	2	1	3	-	7	6
Total	28	4	3	89	-	124	100%
Pourcentage	23%	3%	2%	72%	-	100%	

TABLEAU 11 - Plaintes de discrimination fondée sur une infirmité, reçues par les commissions canadiennes des droits de la personne

	Colombie-Britannique		Fédéral		Manitoba		Nouvelle-Écosse		Québec		Saskatchewan	
	Nombre	% *	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
1978-1979	n/a	n/a	45	20	24	7			-	-	-	-
1979-1980	n/a	n/a	85	22	33	6			98	11	-	-
1980-1981	21	3	92	22	31	8	33	8	152	17	51 **	21,5
1981-1982	n/a	n/a	112	23	47	7			174	18	35	20,0
1982-1983	31	n/a	103	26	63	8	15	4	104	17	39	18,5

Commission ontarienne: 124 plaintes (15%) du 15 juin 1982 au 31 mars 1983.

* Pourcentage de l'ensemble des plaintes reçues au cours de l'année.
** Du 7 août 1979 au 31 décembre 1980.

Type de discrimination interdite et date

Colombie-Britannique:	handicap physique et déficience mentale ("motif déraisonnable"), depuis la fin des années 1960.
Gouvernement fédéral:	handicap physique, depuis 1978.
Manitoba:	handicap physique, depuis 1977 (4 plaintes, soit 1,5%); déficience mentale, depuis 1982.
Nouvelle-Écosse:	handicap physique, depuis 1975 (de 1975 à 1977, 8 plaintes, soit 2,4%).
Ontario:	handicap physique et déficience mentale, depuis le 15 juin 1982.
Québec:	handicap physique et déficience mentale, depuis 1979.
Saskatchewan:	handicap physique, depuis août 1979.

EXEMPLES DE

PLAINTES DÉPOSÉES POUR DISCRIMINATION

1982-1983

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Motifs: race, couleur, nationalité, ascendance, lieu d'origine

Le plaignant, citoyen de race noire d'origine nigérienne, était programmeur dans une grande entreprise depuis quelques mois. Il avait allégué qu'on ne lui avait pas fait suivre de cours de formation comme ses collègues de race blanche, et qu'on lui avait refusé une augmentation de salaire au mérite, ainsi qu'à d'autres employés de race noire. Il quitta l'entreprise pour trouver un meilleur emploi et déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, l'ascendance et l'origine ethnique.

L'enquête révéla que la direction de l'entreprise n'avait pas de méthodes objectives et uniformes de prise de décisions touchant les cours de formation et les augmentations de salaire au mérite. La preuve confirma les allégations du plaignant. En outre, les documents du service du personnel fournis par l'entreprise révélèrent que le superviseur du plaignant n'avait jamais reçu deux notes de service dans lesquelles la haute direction faisait l'éloge du bon rendement au travail du plaignant.

Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- versement au plaignant d'une indemnité de 3 800 $, soit 2 300 $ pour perte de salaire et 1 500 $ pour offense à sa dignité;
- remise au plaignant d'une lettre de recommandation;
- élaboration par l'entreprise d'une politique de non-discrimination, à porter à la connaissance de tout le personnel, et insertion dans la revue de l'entreprise d'un article sur les dispositions du Code.

La plaignante, de race noire, avait été promue à un poste de supervision après avoir travaillé plusieurs années comme caissière dans un grand magasin de vente au détail. Elle avait allégué que sa nouvelle supérieure s'était mise à critiquer son travail et à la déprécier devant les autres employés et les clients, en plus de faire souvent allusion aux problèmes raciaux en Angleterre et de lui poser des questions sarcastiques sur son mariage avec un homme de race blanche. La plaignante fit part de cette situation au gérant, mais aucune mesure ne fut prise. Elle finit par remettre sa démission en raison du climat de tension au travail et déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race et la couleur.

L'enquête révéla que d'autres employés avaient entendu les propos de la femme-superviseur et les avaient trouvés choquants. Le directeur déclara qu'il pensait avoir réglé le problème en demandant à cette dernière de présenter des excuses à la plaignante, mais qu'il ne savait pas que la situation ne s'était pas améliorée. Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- versement à la plaignante d'une indemnité de 1 000 $ pour perte de salaire subie entre la date de sa démission et celle de son nouvel emploi;
- remise à la plaignante d'une lettre d'excuses;
- remise d'une lettre de recommandation;
- engagement devant la Commission que l'entreprise adopterait une politique de non-discrimination et afficherait bien en vue dans son établissement des résumés du Code.

La plaignante, de race blanche, née au Canada, était vendeuse dans une entreprise dirigée par des Chinois. Elle avait allégué que les conditions de travail qui s'appliquaient à elle-même et à une autre collègue de race blanche étaient moins favorables que celles de leurs collègues d'origine chinoise, et que les travailleurs de race blanche avaient une rémunération moindre que ceux d'origine chinoise, même si leur travail était le même. Elle déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine.

Les témoignages entendus lors de l'enquête confirmèrent ces allégations. D'après les dossiers de l'entreprise, la rémunération des travailleurs de race blanche était de beaucoup inférieure à celle des employés d'origine chinoise, même si les plaignants avaient plus d'expérience dans la vente. Lors de la séance de conciliation, l'employeur consentit à verser aux plaignantes une indemnité pour perte de salaire, soit 1 300 $ à l'une, et 600 $ à l'autre. Il s'engagea également à informer la Commission par écrit des modifications qu'il apporterait à sa politique pour éliminer ses pratiques de discrimination en matière d'emploi.

La plaignante, d'origine pakistanaise, était analyste financière dans une importante compagnie d'assurances depuis quelques années. Elle avait allégué avoir subi un traitement discriminatoire en matière de possibilités de promotion, d'augmentation de salaire et de formation, alors que les employés d'ascendance britannique jouissaient d'un traitement plus favorable dans tous ces domaines. Elle avait été promue une fois au sein de l'entreprise, mais plusieurs cadres supérieurs auraient cherché à entraver ses progrès. Elle quitta donc la compagnie pour trouver un meilleur travail et déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine.

Au cours de l'enquête, la preuve révéla que les employés de race blanche de même niveau que la plaignante avaient eu une rémunération plus élevée et une formation plus poussée qu'elle. L'examen des rapports d'évaluation de son rendement indiquait cependant qu'elle avait fait des efforts spéciaux pour relever des défis importants et terminer son travail efficacement et à temps. Son rendement était bon.

Se fondant sur les dossiers fournis par l'entreprise, la Commission prépara des graphiques qui montrèrent que certains employés de race blanche avaient rapidement de l'avancement, contrairement à la plaignante, qui avait pourtant un rendement comparable. Lors d'échanges avec d'autres employés, il fut révélé que les réalisations et les efforts de la plaignante n'étaient pas reconnus ou récompensés aussi souvent que ceux d'autres employés, ce qui pouvait être attribuable à sa race ou à son origine ethnique.

Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- versement à la plaignante d'une indemnité de 9 000 $ pour perte de salaire;

- remise à la plaignante d'une lettre de recommandation et d'une déclaration stipulant qu'elle pouvait être réembauchée en tout temps;

- adoption par l'entreprise d'une politique de non-discrimination et instauration de méthodes en vue d'éliminer tout traitement discriminatoire contraire au Code.

Le plaignant, citoyen de race noire originaire de l'île de la Trinité, travaillait depuis deux ans dans une entreprise en qualité de commis au contrôle de la production lorsqu'il fut promu au poste de chef de quart. Il avait allégué que les employés de race noire devaient attendre plus longtemps pour avoir une promotion en raison de passe-droit en faveur des travailleurs blancs moins qualifiés. Il déclara aussi qu'il avait été réaffecté à de nouvelles fonctions quelques mois après sa promotion, sans recevoir la formation nécessaire. Il fut plus tard congédié. Il fit donc état d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur et l'origine ethnique.

La preuve révéla que si le plaignant n'avait pas été promu plus tôt, c'est que des employés plus qualifiés avaient été retenus lors des concours précédents. Les dossiers de l'entreprise révélèrent que des employés de race noire avaient eu une promotion alors que d'autres de race blanche n'en avaient pas eu: dans le service où travaillait le plaignant, sept employés non blancs et 14 de race blanche avaient eu une promotion.

En outre, le plaignant avait suivi trois cours de formation, soit le même nombre que ses collègues de race blanche. Il fut congédié pour avoir mal rempli ses devoirs de supervision à l'égard d'un employé et pour ne pas s'être présenté au travail à plusieurs reprises. Ces mêmes mesures disciplinaires s'appliquaient aux employés de race blanche.

La plainte ne pouvant être réglée à l'étape de la conciliation, la Commission la rejeta en fournissant aux parties les raisons suivantes: la preuve présentée indique que les employés de race noire ont le même traitement que ceux de race blanche en matière de promotion, que les employés non blancs de l'entreprise ne partagent pas la perception du plaignant en matière de discrimination, et que le dossier de travail du plaignant était médiocre.

Le plaignant, originaire des Indes orientales, était monteur dans une importante entreprise de fabrication lorsqu'il fut congédié. Il avait allégué qu'au cours de ses deux années de travail dans cette entreprise, on lui avait confié les quarts de travail et les tâches les moins intéressantes. Il déposa une plainte auprès de la Commission pour congédiement et traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur et l'origine ethnique.

La preuve révéla que le rendement et la productivité du plaignant étaient médiocres. Pendant cette période de deux ans, l'employeur l'avait affecté à trois services différents, pour mieux évaluer son rendement dans des tâches plus compatibles avec sa compétence et son expérience. Le plaignant avait reçu quelques avis écrits touchant son rendement, sans cependant s'améliorer. Des contremaîtres déclarèrent qu'il n'avait pas l'esprit d'équipe et qu'il laissait souvent inachevées des tâches que d'autres devaient finir.

La plainte n'ayant pu être réglée lors de la séance de conciliation, la Commission la rejeta et fournit aux parties les raisons suivantes: la preuve révèle qu'au cours de sa période d'emploi, l'évaluation du rendement du plaignant dans les divers postes occupés était moyenne ou inacceptable. Tous ses contremaîtres ont donné une évaluation défavorable de son rendement.

Le plaignant, d'origine portugaise, travaillait depuis quatre ans en qualité de préposé à l'entretien ménager dans un hôtel. Il avait allégué avoir été victime de mesures disciplinaires injustes de la part d'un nouveau superviseur et avoir dû remettre sa démission six mois après le début de ces mesures de harcèlement. Il fit donc état de traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur l'origine ethnique.

La preuve révéla que le plaignant avait reçu plusieurs avertissements écrits touchant son rendement médiocre. L'employeur l'avait informé que si les problèmes persistaient, il serait mis en période de probation pour un mois. Les dossiers du personnel indiquèrent que son superviseur l'avait informé par écrit de certains points du règlement qu'il n'observait pas et l'avait mis en garde concernant ses absences prolongées et non motivées.

Les efforts de conciliation ayant échoué, la Commission examina la plainte. Lors de la séance de conciliation, l'employeur s'était engagé à prendre en considération la candidature que le plaignant pourrait présenter à des emplois dans d'autres établissements de la chaîne hôtelière pour lesquels il était qualifié. La preuve ayant révélé que l'origine ethnique du plaignant n'avait pas été mise en cause, la Commission rejeta la plainte.

Motifs: sexe ou état matrimonial

Les plaignantes, deux employées occasionnelles d'une succursale d'un grand magasin de vente au détail avaient d'abord travaillé régulièrement 40 heures par semaine avant d'être informées qu'elles ne travailleraient plus que 20 heures. Elles avaient allégué que les heures des employés temporaires (tous de sexe masculin) n'avaient pas été réduites et que les employées occasionnelles de sexe féminin étaient mises à pied plus souvent que les employés temporaires de sexe masculin, même si tous faisaient le même travail. Elles se plaignirent donc d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Les documents fournis par l'employeur au cours de l'enquête confirmèrent les allégations des plaignantes. La preuve révéla que les deux plaignantes ainsi que les autres employées de sexe féminin avaient toujours moins d'heures de travail que les autres et étaient mises à pied les premières quand il y avait moins de travail.

Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- les heures de travail des employés occasionnels et temporaires seraient uniformisées;

- l'employeur s'engagea à mettre sur pied un programme d'action positive pour accroître les possibilités d'emploi des employées de sexe féminin;

- les plaignantes se verraient offrir des postes d'employées temporaires et chacune recevrait une indemnité de 325 $ pour perte de salaire subie en raison de la réduction de leurs heures de travail;

- l'employeur fournit l'assurance qu'il observerait à l'avenir cette politique de non-discrimination.

La plaignante avait répondu à une annonce pour un poste de manoeuvre, publiée dans un quotidien par une grande entreprise de fabrication. Elle se présenta à l'entrevue d'embauchage quelques semaines plus tard, avec trois autres candidats, de sexe masculin. Un employé du service du personnel lui dit que si on l'embauchait, elle serait la première femme à occuper ce poste. Une semaine plus tard, on l'informa que sa candidature avait été rejetée, mais qu'il y avait des postes vacants pour les "préposées à l'emballage". Elle se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Au cours de l'enquête, il fut établi que l'entreprise avait deux postes d'entrée -- dans l'emballage et comme manoeuvre -- auxquels les candidats embauchés étaient affectés selon leur sexe. L'étude des formulaires de demande d'emploi et les pratiques d'embauchage dans ces deux catégories montra que les femmes ayant la même expérience que les hommes n'étaient jamais embauchées dans la catégorie des manoeuvres.

Lors de la séance de conciliation, l'employeur accepta de verser à la plaignante une indemnité de 3 900 $ pour perte de salaire. Il s'engagea aussi à écrire une lettre à la Commission l'assurant qu'il n'aurait plus de politique discriminatoire, à afficher bien en vue dans son établissement les résumés du Code, et à faire contrôler pendant un an ses pratiques d'embauchage par la Commission.

Les plaignantes, deux femmes mariées, qui étaient depuis dix ans agents de police d'une sûreté municipale, avaient allégué qu'on les avait traitées de façon discriminatoire en matière de possibilités de promotion et d'attribution des tâches, et qu'on avait refusé leur candidature à des postes intéressants qui avaient été affichés. Elles se plaignirent de ne pouvoir faire partie des quarts ordinaires de travail auxquels les policiers de sexe masculin étaient automatiquement affectés, car on entendait ainsi les protéger contre des situations dangereuses. Elles firent état d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe et le statut matrimonial.

La Commission convoqua une rencontre à laquelle participèrent les deux plaignantes et des officiers supérieurs de la Commission de la sûreté et du service de police. La preuve révéla que certains officiers supérieurs étaient d'avis que le travail policier ne convenait pas aux femmes, et les plaignantes déclarèrent que cet avis n'était pas partagé par le directeur du service. Les documents présentés révélèrent que les femmes n'étaient pas traitées sur un pied d'égalité en matière de promotion et de répartition des tâches.

Lors des échanges durant la séance de conciliation, les officiers supérieurs se montrèrent désireux d'arriver à un règlement et accueillirent favorablement les recommandations de la Commission touchant l'adoption de mesures préventives pour éliminer la discrimination systématique à l'égard des candidats et des employés de sexe féminin. Les parties acceptèrent le règlement suivant:

- un programme d'action positive sera mis sur pied en vue d'assurer l'égalité des chances aux hommes et aux femmes à toutes les étapes du recrutement, de l'embauchage et des relations de travail, et la direction communiquera une directive en ce sens à tout son personnel;

- un colloque sur les droits de la personne sera organisé à l'intention de tous les membres du corps policier;

- une femme compétente et indépendante sera nommée au comité de sélection des candidats aux promotions;

- le système de recrutement, d'évaluation et d'embauchage sera amélioré relativement aux candidatures aux divers postes de promotion;

- une déclaration écrite fera partie des dossiers des plaignantes, indiquant que les difficultés qu'elles avaient connues au début de leur carrière ne dépendaient pas d'elles et ne devaient pas nuire à leurs possibilités d'avancement.

La plaignante, embauchée comme agent d'assurances dans le cadre d'un programme de formation dans l'entreprise offert par son employeur, avait allégué que peu après le début de son cours, elle avait dû subir des avances sexuelles importunes de la part de son superviseur. Dès qu'elle discuta avec lui de son comportement, ce dernier se mit à critiquer ouvertement son rendement. Le directeur la convoqua par la suite pour l'informer que selon les rapports qu'il avait reçus, elle manquait d'esprit de collaboration et acceptait mal les directives.

Elle expliqua la situation au directeur, qui la muta à une autre section, où elle constata rapidement que la formation, les connaissances et la compétence dont elle avait pu profiter dans son ancien poste lui manquaient beaucoup. Elle remit alors sa démission et se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi et de congédiement indirect, fondé sur son sexe.

L'enquête permit d'établir que le superviseur avait eu un comportement analogue envers d'autres employées de sexe féminin. En outre, des cadres supérieurs indiquèrent à la Commission que l'affectation de la plaignante à un autre service l'avait placée en situation défavorable par rapport aux possibilités de formation.

Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- une note de service serait envoyée par l'entreprise à tout le personnel pour expliquer sa politique d'interdiction du harcèlement sexuel;

- une lettre d'excuses serait remise à la plaignante, et l'employeur adresserait à la Commission une lettre l'assurant de sa politique de non-discrimination;

- une lettre de recommandation serait envoyée à la plaignante;

- une indemnité de 6 500 $ lui serait versée pour perte de salaire et offense à sa dignité.

La plaignante, comptable depuis quelques mois dans une grande pharmacie, avait allégué avoir subi à maintes reprises les avances sexuelles du propriétaire, bien qu'elle lui ait fait savoir clairement, de façon répétée, que cela l'importunait. Elle finit par remettre sa démission. Elle se plaignit de traitement discriminatoire en matière d'emploi et de congédiement indirect, fondé sur le sexe.

Au cours de l'enquête, l'employeur nia ces allégations et déclara que le rendement de son ancienne employée avait été médiocre. Pourtant, cinq anciennes employées révélèrent à la Commission que l'employeur leur avait également fait des avances similaires et qu'elles avaient quitté leur travail par suite de ce harcèlement. La preuve ayant corroboré les allégations de la plaignantes, les parties acceptèrent le règlement suivant lors de la séance de conciliation:

- l'employeur s'engagea à communiquer à son personnel une note de service sur l'interdiction dans son entreprise du harcèlement sexuel et de toute forme de discrimination;

- la plaignante reçut une indemnité de 3 800 $, dont 2 200 $ pour perte de salaire et 1 600 $ pour offense à sa dignité.

La plaignante, qui était garde de sécurité dans une grande entreprise de fabrication, avait allégué avoir été mise à pied au bout de six mois. Son employeur lui avait déclaré que plusieurs employés avaient été mis à pied pour manque de travail et en raison des compressions budgétaires, mais elle se plaignit de ce que deux gardes de sexe masculin ayant moins d'ancienneté qu'elle avaient été rappelés par la suite. Elle déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Au cours de l'enquête, l'agent des droits de la personne demanda à la plaignante de lui fournir un complément d'information sur ses allégations et d'informer la Commission des démarches qu'elle avait faites à ce sujet auprès du directeur du personnel de l'entreprise et du représentant syndical. Des lettres recommandées furent envoyées à la plaignante et des messages téléphoniques lui furent communiqués, mais elle ne donna pas signe de vie.

La plainte fut donc rejetée en application de l'article 33(1)(b) du Code, la plaignante s'étant vraisemblablement désintéressée de l'affaire.

Motif: infirmité

Le plaignant, atteint d'épilepsie, qui travaillait pour son employeur depuis 1976, avait allégué qu'il n'avait jamais eu de problème jusqu'en août 1982, mais qu'il eut un jour une attaque qui le fit tomber et perdre conscience. Il pensait que cela était dû au faible niveau de Dilantin dans son système, et qu'il suffisait d'augmenter la dose pour éliminer ces attaques. Peu après, son employeur le retira de son poste de soudeur et lui attribua un poste hors-catégorie dans l'entrepôt. Le plaignant pensa que cette mutation mettait en danger sa sécurité d'emploi et ses droits d'ancienneté. Il déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur une infirmité.

L'enquête révéla que c'était la première fois que le plaignant avait été pris d'une attaque au travail. L'employeur déclara qu'il se préoccupait avant tout de la sécurité de son employé, qui utilisait un chalumeau pour faire son travail, et que sa sécurité d'emploi et ses droits d'ancienneté n'étaient pas du tout menacés.

Au cours de l'enquête, l'employeur déclara qu'il était prêt à apporter les modifications nécessaires aux lieux de travail pour que le plaignant puisse y travailler en toute sécurité, dans la mesure où ce dernier était prêt à son tour à collaborer et à porter le matériel de protection nécessaire (tablier de cuir et masque de protection). Auparavant, l'employeur avait exigé un rapport médical indépendant sur l'état de santé du plaignant, dont il était prêt à assumer le coût.

Le plaignant fit savoir qu'il était d'accord pour garder le poste qu'il occupait maintenant pourvu que sa sécurité d'emploi et son ancienneté soient respectées. Lors de la séance de conciliation, l'employeur accepta cette condition. Qu'arriverait-il cependant si le plaignant était évincé, par un employé ayant plus d'ancienneté, en cas de mise à pied? Logiquement, l'ancienneté du plaignant lui permettrait d'évincer quelqu'un d'autre dans la section des fours. Pour des raisons de sécurité, la Commission alla visiter les lieux. L'employeur convint avec la Commission que l'installation d'autres dispositifs de protection --qui semblaient nécessaires pour la protection de tous les employés-- permettrait au plaignant d'y travailler en toute sécurité. Cette mesure pouvait être prise sans dépenses indues de la part de l'employeur.

Comme mesure additionnelle pour favoriser le règlement de la plainte, les parties acceptèrent de définir le mieux possible, avec l'aide d'un représentant du syndicat, les tâches susceptibles de représenter ou non des risques pour le plaignant, compte tenu de son état épileptique.

Motif: âge

Le plaignant, âgé de 56 ans, avait travaillé comme représentant commercial de son entreprise de 1947 à 1964, avant d'être promu à un poste de cadre. En 1980, le défendeur fit l'acquisition de l'entreprise. Peu après, le nouveau directeur commercial mit fin au contrat de travail du plaignant, qui déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur l'âge.

Au cours de l'enquête, la preuve révéla que la nouvelle direction de l'entreprise avait réduit le personnel de supervision pour des raisons économiques. Des quatre postes de supervision, il fut décidé d'abolir celui du plaignant. Le directeur commercial expliqua que le rendement de ce dernier avait été inférieur à celui des trois autres superviseurs.

La Commission entendit d'autres représentants de l'entreprise, qui déclarèrent que le plaignant était un superviseur efficace et un employé fidèle. Certains se dirent d'avis qu'il avait été mis à pied en raison de son âge. L'examen des dossiers du personnel montra que des quatre superviseurs, c'est le plaignant qui avait toujours eu la meilleure évaluation, et qu'on le considérait comme ayant d'excellentes qualités de gestionnaire. Les trois autres superviseurs avaient respectivement 33, 37 et 44 ans.

Lors de la séance de conciliation, la preuve fut réexaminée par les parties, qui acceptèrent le règlement suivant:

- réintégration du plaignant à un poste analogue à son ancien poste, sans perte d'ancienneté ou de crédits de vacances;

- versement au plaignant d'une indemnité de 6 200 $ pour perte de salaire et d'avantages;

- lettre de l'employeur à la Commission l'assurant de sa politique de non-discrimination, et affichage sur les lieux de résumés du Code.

Le plaignant, âgé de 57 ans, avait allégué que deux ans auparavant, son ancien employeur avait refusé de le muter à un autre service en raison de son âge. À ce moment-là, il ne communiqua cependant pas avec la Commission. Par la suite, il quitta l'entreprise de son propre chef, pour se trouver un autre emploi. Au cours de l'enquête, la Commission constata que ce qui avait préoccupé avant tout le plaignant semblait être le blocage des salaires, appliqué à tout le personnel de l'entreprise où il travaillait maintenant.

La Commission réexamina la plainte à la lumière de l'article 33(1)(d), qui l'autorise à classer une plainte si les faits sur lesquels elle est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt. Elle décida de classer la plainte, car il lui sembla que le retard du plaignant à déposer la plainte permettait de douter de sa bonne foi, et que des dommages importants pourraient être causés à l'entreprise si la plainte était instruite.

Motif: croyance

Le plaignant, qui avait commencé à travailler comme préposé à la réception et à l'expédition dans une entreprise de fabrication, s'était vu accorder au cours de sa première année d'emploi, en raison de ses croyances religieuses, huit jours fériés, comme congés. Il avait allégué qu'au cours de sa deuxième année, l'employeur lui avait fait savoir qu'en raison des nouveaux horaires, les employés ne pourraient plus fractionner leur période de congé, et qu'une absence pour des motifs religieux serait considérée comme un congé non payé. Lorsque le plaignant revint au travail après son premier jour d'absence pour des motifs religieux, il apprit qu'il avait été congédié. Il déposa donc une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la croyance.

Au cours de l'enquête, la Commission souligna que si un employeur applique un règlement général qui a pour effet d'exclure les membres d'un groupe religieux, il agit de façon discriminatoire, à moins de pouvoir démontrer que le règlement est raisonnablement nécessaire à ses activités. L'employeur déclara que si le travail du plaignant n'était pas effectué sur une base quotidienne, son entreprise en souffrirait, mais il convint qu'il pouvait affecter un autre travailleur, de temps en temps, pour effectuer les tâches du plaignant, pourvu qu'il ait un préavis suffisant.

Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- le plaignant serait immédiatement réintégré à son ancien poste;

- il recevrait une indemnité de 750 $ pour perte de salaire;

- il serait autorisé à s'absenter de son travail pour pouvoir observer dix jours fériés par an, considérés comme congés. Le plaignant s'engageait également à fournir à l'employeur un préavis d'au moins trois mois pour toute absence pour des raisons religieuses.

Motif: représailles

La plaignante, aide à temps partiel dans un restaurant, avait déposé une plainte en 1981 auprès de la Commission, alléguant un traitement discriminatoire, au nom d'une collègue originaire des Indes orientales. La direction de l'entreprise avait réagi en l'accusant d'irresponsabilité et d'irréalisme, ajoutant qu'elle ne pouvait accepter ses activités "pseudo-légales".

L'année suivante, la plaignante partit en vacances pour l'été. À son retour, en septembre, comme elle l'avait fait l'année précédente, elle posa de nouveau sa candidature pour un emploi. On refusa cette fois de l'embaucher "parce qu'elle se plaignait constamment". Elle déposa donc une plainte auprès de la Commission en alléguant qu'on avait usé à son endroit de représailles parce qu'elle avait participé au dépôt d'une plainte en vertu du Code.

Au cours de l'enquête, l'employeur confirma que la plaignante n'avait pas été réembauchée parce qu'elle se plaignait toujours de l'entreprise, de son travail et de ses collègues.

La preuve corrobora cependant les allégations de la plaignante. L'enquête avait révélé certains problèmes et montré que les plaintes présentées à la direction avaient effectivement porté fruit et permis d'améliorer le climat général du lieu de travail.

La Commission avait la preuve que le rendement ou l'attitude de la plaignante n'avait fait l'objet d'aucune critique jusqu'au moment où elle déposa sa plainte auprès de la Commission.

Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- versement à la plaignante d'une indemnité de 200 $ pour perte de salaire et de 750 $ pour offense à sa dignité;

- offre à la plaignante du prochain emploi disponible pour lequel elle serait qualifiée;

- adoption par la direction d'une procédure de griefs à l'intention des employés afin de résoudre les problèmes et de dissiper toute crainte de représailles à l'endroit d'une personne qui participe au dépôt d'une plainte en vertu du Code.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOGEMENT

Motifs: race ou origine ethnique

La plaignante, d'origine amérindienne, avait pris rendez-vous par téléphone avec le propriétaire d'un appartement à louer, après avoir vu son annonce dans un journal. Lorsqu'elle arriva à l'adresse indiquée, le propriétaire lui demanda d'où elle venait. Apprenant qu'elle venait d'une réserve indienne voisine, il refusa de lui faire visiter l'appartement en lui disant qu'il avait déjà eu dans le passé des problèmes avec des locataires d'origine amérindienne. Elle déposa donc une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur la race, la couleur et l'ascendance.

Un peu plus tard, après avoir vu l'annonce dans un journal, une famille de race noire visita le même immeuble, mais se fit répondre par le propriétaire qu'il ne louait pas à des Noirs. La famille déposa donc une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur la race et la couleur.

Le défendeur se présenta à l'enquête en compagnie de sa belle-fille, et les parties convinrent qu'il y avait eu effectivement discrimination. La belle-fille du propriétaire présenta ses excuses à la plaignante au nom du propriétaire, en indiquant qu'elle l'avait sensibilisé à la gravité de son geste. Lors de la séance de conciliation, le défendeur accepta d'adresser des lettres d'excuses à tous les plaignants et de remettre à la Commission une lettre l'assurant de son respect du Code. Les parties reçurent une indemnité de 100$ pour offense à leur dignité. Les deux familles ayant trouvé un autre logement approprié, il ne fut pas nécessaire d'inclure dans le règlement que le propriétaire leur offrirait le prochain appartement vacant.

Le plaignant, né en Inde, avait téléphoné pour louer un appartement annoncé dans un journal. On lui dit qu'il y en avait plusieurs de disponibles et il alla les visiter. Le responsable de la location lui demanda quand il entendait emménager, et il lui répondit qu'il comptait le faire un mois plus tard. Le directeur de la location lui répondit qu'il n'aurait pas d'appartement disponible à cette date, sans lui demander de laisser son nom ou de remplir un formulaire de demande. Le plaignant constata également que l'annonce avait continué de paraître plusieurs jours après sa visite. Il déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur la race, la couleur, l'ascendance et le lieu d'origine.

L'enquête révéla que l'entreprise défenderesse avait récemment fait l'acquisition de deux immeubles résidentiels et qu'elle était en train de les rénover. La moitié seulement des appartements étaient prêts, et aucun n'était libre à la date que le plaignant avait indiquée. Le directeur de la location ajouta que l'entreprise hésitait à louer à ceux qui désiraient emménager à court terme, étant d'avis que ceux qui ne donnent pas à leur propriétaire le préavis requis de deux mois ne sont pas des locataires responsables. En outre, l'entreprise présuppose que ceux qui tiennent à louer un appartement par la suite demanderont d'eux-mêmes un formulaire de demande.

La Commission constata également que des 150 appartements occupés, 27 l'étaient par des locataires non blancs. Aucun d'eux n'avaient connu le moindre traitement discriminatoire de la part de la direction. En outre, l'annonce avait continué de paraître dans le journal en raison d'un contrat avec le défendeur prévoyant un tarif réduit pour six mois.

Tous ces faits firent l'objet de discussions entre les parties lors de la séance de conciliation. Le directeur de la location reconnut qu'il avait traité le plaignant de façon expéditive, ce qui avait amené ce dernier à croire qu'il y avait eu discrimination. Il se dit cependant satisfait de l'enquête, et le règlement intervenu obligea le défendeur à remettre une lettre assurant la Commission qu'il respecterait les dispositions du Code.

Motifs: sexe ou état matrimonial

La plaignante avait allégué qu'elle venait d'emménager dans un nouvel appartement lorsqu'elle fut l'objet d'avances sexuelles de la part du propriétaire, qui vivait dans le même immeuble. Elle lui fit clairement savoir que sa conduite l'importunait, mais il la menaça d'augmenter son loyer de 50 pour cent et de la mettre à la porte si elle ne voulait pas payer. Elle déposa donc une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur le sexe, et pour harcèlement sexuel de la part de son propriétaire.

Quand la plainte lui fut signifiée, le propriétaire fit immédiatement savoir qu'il entendait la régler sans délai. Lors de la séance de conciliation, il annula l'ordre d'éviction et réduisit la hausse du loyer. Il assura également la plaignante et la Commission qu'il se conformerait à l'avenir en tous points aux dispositions du Code.

Le plaignant, célibataire de 22 ans, était allé voir un appartement de deux chambres à coucher annoncé dans un journal, après avoir téléphoné. L'agent de location lui ayant demandé ce qu'il faisait, il répondit qu'il étudiait à l'université. L'agent lui déclara que la direction de l'immeuble ne louait pas ses appartements à des étudiants célibataires. On ne lui demanda même pas de fournir de preuve de solvabilité ni de références de son ancien propriétaire. Il déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur l'âge et le statut matrimonial, alléguant qu'une politique interdisant la location d'un logement à des étudiants a des effets néfastes sur les personnes âgées de 18 à 25 ans.

La Commission communiqua avec le propriétaire de l'immeuble, qui confirma l'existence de cette politique et sollicita sans délai un règlement. Lors de la séance de conciliation, il s'engagea à informer tout son personnel que cette politique avait été abolie, à inviter le plaignant à louer le prochain logement disponible et à lui verser une indemnité de 150 $ pour ses débours. Il accepta également d'envoyer une lettre à la Commission l'assurant de sa politique de non-discrimination, et d'afficher dans tous ses immeubles résidentiels des résumés du Code.

Motif: infirmité

La plaignante, qui se déplace en fauteuil roulant, fréquentait l'université défenderesse. Après avoir eu pendant ses deux premières années un statut de non-résidente, elle demanda de terminer ses études en résidence. Sa demande ne fut cependant pas acceptée, et on lui fit savoir que les résidences n'avaient pas été rénovées en fonction des étudiantes handicapées. Les logements rénovés à l'intention des étudiants handicapés se trouvaient au rez-de-chaussée et étaient tous occupés par des étudiants de sexe masculin. Elle suggéra alors que le rez-de-chaussée soit transformé en résidence mixte, ce qui fut refusé.

La défenderesse déclara que les rénovations effectuées l'avaient toujours été à la demande des Services de rééducation professionnelle, qui fournissaient les fonds nécessaires au nom de leurs clients. Cet organisme indiqua dans une lettre que la plaignante aurait avantage à terminer ses études en résidence, sans cependant préciser qu'il était absolument nécessaire qu'elle le fasse, étant donné qu'elle pouvait se déplacer pour aller à ses cours.

Au cours de l'enquête, la défenderesse expliqua que les règlements de lutte contre l'incendie obligeaient l'université à confiner les étudiants internes en fauteuil roulant aux premier et deuxième étages. À cette époque, toutes les chambres rénovées sur ces étages étaient occupées par des étudiants de sexe masculin. Deux étudiantes en fauteuil roulant occupaient chacune une chambre au quatrième étage, mais ces chambres n'avaient pas été rénovées. La plaignante était la première étudiante à demander un logement adapté à ses besoins. La défenderesse expliqua également que la transformation des deux premiers étages en étages mixtes ne pouvait être décidée qu'en accord avec le comité des étudiants, dont les membres étaient en vacances lorsque la plaignante fit cette suggestion. Cette dernière déclara qu'on ne lui avait jamais expliqué ce qu'elle venait d'entendre au cours de l'enquête.

En vue de régler la plainte, les parties convinrent du règlement suivant:

- la plaignante disposerait d'un logement dès mai 1983 jusqu'à la fin de ses études;

- elle fournirait une lettre des autorités compétentes indiquant qu'une vie en résidence serait profitable pour ses études;

- la défenderesse mettrait les logements appropriés à la disposition des étudiantes handicapées, en fonction de la demande;

- la défenderesse remettrait à la Commission une lettre l'assurant que ses politiques respecteraient les dispositions du Code.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE SERVICES ET D'INSTALLATIONS

Motifs: race ou origine ethnique

La plaignante, de race noire, avait allégué que sa fille avait fait l'objet de propos à caractère raciste de la part d'une enseignante suppléante en 8^{e} année. Elle déposa donc une plainte auprès de la Commission au nom de sa fille, pour traitement discriminatoire en matière de services et d'installations, fondé sur la race, la couleur et l'ascendance.

L'agent de la Commission discuta de la plainte avec l'enseignante en cause et son directeur. L'enseignante reconnut qu'elle avait tenu ces propos.

Lors de la séance de conciliation, l'enseignante et le directeur acceptèrent d'envoyer à l'élève des lettres d'excuses, et le directeur servit une réprimande à l'enseignante. En outre, le directeur demanda au conseil scolaire de ne pas réaffecter l'enseignante à son école, et le conseil scolaire s'engagea à suivre le comportement de l'enseignante dans toutes les écoles où elle serait affectée.

Un homme de race noire et sa femme, de race blanche étaient descendus dans un hôtel qui avait hébergé l'homme à maintes reprises dans le passé. Ils étaient accompagnés d'un ami de race noire et de sa fiancée de race blanche. Comme ils s'apprêtaient à entrer au restaurant, un employé de l'hôtel les informa qu'on ne

servait pas les Noirs, mais que les deux femmes pouvaient entrer. Les deux couples quittèrent les lieux et déposèrent une plainte auprès de la Commission, dès le lendemain, pour traitement discriminatoire en matière de services et d'installations, fondé sur la race et la couleur.

Au cours de l'enquête, le directeur de l'hôtel déclara que l'hôtel venait de changer de propriétaire, et que la nouvelle direction entendait refuser de servir les personnes indésirables, indépendamment de leur race, pour que ses affaires n'en souffrent pas. Il ajouta qu'on avait refusé de servir des Blancs aussi souvent que des Noirs.

Le plaignant fournit cependant les noms d'un grand nombre de témoins des deux races, qui confirmèrent l'existence d'une politique de discrimination raciale à l'hôtel, qui ne servait que les Blancs. Le directeur finit par admettre l'existence de cette politique, en ajoutant qu'il n'en était pas l'auteur. Lors de la séance de conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant:

- le défendeur s'engagea à remettre une déclaration écrite à la Commission et à tous les employés de l'hôtel, indiquant que les pratiques de discrimination fondée sur la race ne seraient pas tolérées, à afficher dans son établissement des résumés du Code, et à adresser au plaignant et à son épouse, ainsi qu'à l'autre couple, une lettre d'excuses;

- il convint de verser au plaignant une indemnité de 300 $ pour offense à sa dignité.

Motif: infirmité

Le plaignant, qui se déplace en fauteuil roulant, s'était adressé au service de transport des personnes handicapées de sa municipalité, pour se rendre à l'université, distante de 20 kilomètres. On l'informa que les autobus spéciaux n'assuraient cette liaison que deux fois par semaine, le matin, contrairement au service de transport régulier, qui l'assurait tous les jours. Un service spécial pouvait être assuré pour des voyages non prévus dans l'horaire, mais à un coût horaire se situant entre 20 $ et 40 $. Il déposa donc une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de services et d'installations, fondé sur une infirmité. Dans sa plainte, il expliquait également combien il est difficile pour les personnes handicapées de trouver un service de transport le soir et en fins de semaine.

Le défendeur expliqua qu'il offrait deux systèmes distincts de transport: un système de liaison régulière, et un système spécial de transport porte-à-porte à l'intention de ceux qui ne peuvent utiliser le service régulier. Il ajouta avoir mis sur pied un comité de planification, comprenant quatre personnes handicapées, qui étudie les problèmes et les plaintes et fait des suggestions en vue d'améliorer le service. Il allégua enfin qu'en raison de la faiblesse de la demande et de l'importance des coûts, il était impossible de prévoir le même nombre d'heures de fonctionnement pour les autobus spéciaux que pour les autobus réguliers.

Au cours de l'enquête, le défendeur reconnut que l'horaire des autobus spéciaux ne convenait pas à un grand nombre d'usagers. En vue de régler la plainte, les propositions suivantes furent retenues:

- les tarifs seraient les mêmes pour les autobus spéciaux que pour les autobus réguliers;

- un sondage auprès des usagers serait effectué pour évaluer les besoins d'un service spécial le samedi, et des ententes seraient conclues pour prolonger d'une heure le service spécial le jeudi soir en vue de sorties;

- des dépliants de promotion seraient distribués aux membres de la Chambre de commerce, le nom et le numéro de téléphone du service seraient affichés sur les autobus;

- les autobus seraient dotés d'un récepteur-émetteur permettant de renseigner rapidement les conducteurs sur les modifications d'horaire ou de trajet;

- le comité étudierait la possibilité de desservir plus fréquemment l'université, en fonction de l'importance de la demande.

DÉCISIONS RENDUES PAR LES COMMISSIONS D'ENQUÊTE 1982-1983

Aragona et Elegant Lamp Company Limited, Fillipitto

La plaignante, Mme Aragona, avait allégué divers incidents de harcèlement sexuel de la part de M. Fillipitto, directeur de l'usine dans l'entreprise où elle travaillait depuis 10 mois. Cette situation créa, selon elle, un climat de travail dégradant, qui l'obligea à remettre sa démission. Elle se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe qui avait été la cause de son départ.

Au cours de l'enquête, la plaignante déclara qu'elle avait quitté son travail après une rencontre avec le président de l'entreprise, auquel elle avait expliqué la situation pour la première fois, sans cependant obtenir l'assurance qu'il ferait quelque chose pour y remédier.

Les employés de l'entreprise déclarèrent que le climat de travail était généralement agréable et détendu, et que M. Fillipitto et son personnel maniaient fréquemment la plaisanterie et la taquinerie, qui avaient souvent des connotations sexuelles. Ils ajoutèrent que la plaignante n'avait apparemment rien fait pour les dissuader d'agir ainsi. En se fondant sur la preuve, la Commission conclut que rien n'indiquait qu'il y avait eu coercition à l'endroit de la plaignante pour qu'elle se comporte de façon analogue.

De l'avis de la Commission, les allusions à caractère sexuel peuvent être grossières ou de mauvais goût sans pour autant constituer une infraction au Code. La Commission déclara que la subtilité d'un comportement doit être évaluée en fonction de normes objectives, et que dans cette affaire la conduite constatée était librement acceptée, voire appréciée par les autres employés. Le président de la Commission déclara donc que le comportement qui faisait l'objet de la plainte "ne pouvait raisonnablement être perçu comme susceptible de créer un climat de travail psycho-affectif négatif", et la plainte fut rejetée.

Bains et Hydro-Ontario

Le plaignant, M. Bains, âgé de 40 ans, d'origine indienne, avait allégué que l'Hydro-Ontario lui avait refusé un emploi comme technicien soudeur en raison de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son ascendance, de son lieu d'origine et de son âge.

Il déposa une plainte et fut convoqué en entrevue. Lors de l'enquête, la preuve révéla que la date de naissance qu'il avait indiquée sur le formulaire avait été entourée d'un cercle. Le plaignant raconta qu'au cours de l'entrevue d'emploi, on lui avait dit que la plupart des techniciens de premier niveau étaient plus jeunes que lui, et on lui avait demandé s'il pensait être en mesure de travailler avec eux, étant donné son expérience et sa maturité. Il répondit qu'il ne voyait là aucun problème.

La Commission entendit également des représentants du défendeur expliquer le mécanisme de sélection et les qualifications des autres candidats à ce poste. En se fondant sur l'ensemble de la preuve, la Commission conclut que l'employeur n'avait pas voulu faire de discrimination à l'égard du plaignant en raison de son âge, de sa nationalité ou de son lieu d'origine. La preuve indiquait plutôt qu'il s'était soucié de l'aptitude du candidat à s'adapter à la vie dans un chantier avec des jeunes et à apporter des modifications à sa vie professionnelle.

La preuve révéla aussi que l'employeur avait choisi un candidat plus qualifié pour combler le poste. La plainte fut rejetée.

Ballantyne et Molly' n' Me Tavern

La plaignante, Mme Ballantyne, avait postulé un poste de serveuse à l'établissement Molly' n' Me Tavern. Elle se plaignit de n'avoir pas été embauchée parce qu'elle refusait de faire le service aux tables les seins nus, ce qui n'était pas exigé des employés de sexe masculin qui faisaient le même travail.

Lors de l'enquête, le défendeur prétendit que les conditions vestimentaires exigées ne constituaient pas une discrimination dans les conditions de travail des hommes et des femmes, mais créaient plutôt une nouvelle catégorie d'emplois, qui n'était accessible qu'aux femmes.

La Commission d'enquête rejeta cet argument en déclarant que l'établissement de descriptions d'emploi distinctes par un employeur en vue de se mettre à l'abri d'une allégation de discrimination saperait les buts et les dispositions du Code. Le président de la Commission d'enquête ajouta qu'un employeur ne devrait pas pouvoir transformer en entraîneuses, en exigeant qu'elles portent des vêtements immodestes, des femmes occupant un emploi dans les catégories traditionnelles des services et du travail de bureau.

La Commission d'enquête reconnut cependant qu'il peut y avoir des conditions d'emploi visant un objectif commercial justifié, ayant un aspect essentiel de divertissement et ne pouvant être assumé que par un seul sexe, mais déclara que ce n'était pas le cas de Mme Ballantyne.

La plainte fut maintenue. La Commission d'enquête conclut que lorsque des hommes et des femmes occupent la même catégorie d'emploi, l'imposition d'exigences plus lourdes aux femmes en matière de présentation ou de tenue vestimentaire constitue une discrimination aux termes du Code. Elle ordonna au défendeur de verser à la plaignante une indemnité de 222 $ pour la perte de son emploi et de 100 $ pour offense à sa dignité.

Bosi et le canton de Michipicoten

La plaignante, Mme Bosi, avait allégué que le service de la comptabilité du canton de Michipicoten lui avait refusé un emploi parce que son mari appartenait au corps de police du canton. Pensant que la politique d'embauchage de l'employeur n'était pas identique pour les femmes et pour les hommes, elle déposa une plainte en vertu de l'ancien Code des droits de la personne pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe et le statut matrimonial.

L'enquête révéla que l'employeur avait tenu compte dans sa décision du mariage de la plaignante à un employé du canton. La preuve indiqua cependant que dans ses fonctions, le titulaire du poste en cause devait analyser les comptes de frais et traiter des documents délicats se rapportant à toutes les fonctions du canton. La politique adoptée concernant le mariage entre employés semblait donc raisonnable et nécessaire, car elle visait à éviter toute possibilité de conflit d'intérêt entre les membres du personnel.

Comme la plainte portait aussi sur un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, la Commission d'enquête se demanda si l'instauration d'une politique de non-embauchage du conjoint d'un employé avait des incidences plus graves sur les femmes que sur les hommes. Elle constata que le canton n'avait pas de règlement général contre le favoritisme, et que rien ne prouvait que dans des cas comme celui-ci, cette politique affecterait davantage les femmes que les hommes. La plainte fut rejetée.

Bruton, McInnis et M.G.H. International Limited

Les deux plaignantes avaient posé leur candidature, par le biais d'une agence de placement, aux postes d'infirmières dans une entreprise auprès de M.G.H. International Limited. Elles devaient se partager le travail, chacune travaillant 20 heures par semaine.

Le premier jour, Mme McInnis se présenta au poste de premiers soins près du chantier de l'entreprise. La preuve indiqua que cette première journée fut très peu mouvementée, et que cinq travailleurs seulement se firent traiter pour des troubles mineurs. Le deuxième jour, Mme Bruton fit aussi son travail, et elle reçut instruction, comme Mme McInnis, de renvoyer les patients à leur travail le plus rapidement possible et de ne pas frayer avec les travailleurs du chantier. À la fin de leurs quarts, les deux femmes reçurent des félicitations pour leur travail.

Le jour suivant, Mme Bruton fut informée que les deux infirmières venaient d'être remplacées par un spécialiste paramédical à plein temps. Elle apprit, selon elle, que la direction de l'entreprise trouvait que la présence d'infirmières séduisantes pourrait perturber les travailleurs et gêner leur productivité. Les deux femmes déposèrent une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le sexe.

Au cours de l'enquête, les représentants de l'entreprise déclarèrent que la décision avait été prise en vue d'éviter d'exposer les plaignantes à des risques sur un chantier de construction éloigné, et que l'entreprise désirait embaucher un spécialiste paramédical moins qualifié, pour des raisons économiques.

La Commission constata cependant que la rémunération versée au nouvel employé de sexe masculin était beaucoup plus élevée que celle des deux infirmières. En se fondant sur la preuve, elle détermina également que la productivité des travailleurs n'avait pas souffert par suite des visites au poste de premiers soins au cours des trois journées de travail des plaignantes. Rien ne prouvait non plus que pour le poste en cause, le sexe était une exigence normale dans les circonstances.

La plainte fut maintenue. La Commission ordonna au défendeur de verser à chaque plaignante une indemnité de 3 090 $ pour perte de salaire et offense à leur dignité, et d'afficher des résumés du Code sur tous les lieux de travail et chantiers de construction de son entreprise en Ontario.

Iancu et le Conseil de l'éducation du comté de Simcoe

Le plaignant, M. Iancu, d'origine roumaine, avait été embauché comme enseignant dans l'une des écoles du défendeur pour une période d'essai de deux ans. Au printemps de la deuxième année, il fut avisé qu'on ne recommanderait pas de lui donner un statut permanent. À son avis, la principale raison de sa mise à pied était qu'il n'était pas d'ascendance franco-ontarienne. L'école en question se trouve à Penetanguishene, qui compte un nombre important de Franco-Ontariens. Il déposa donc une plainte contre le conseil pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine.

Au cours de l'enquête, la Commission entendit les témoignages de membres du personnel de l'école et du conseil de l'éducation. De l'avis de la Commission d'enquête, la preuve révéla que le plaignant avait eu un bon rendement au cours de sa première année d'enseignement, mais que la situation s'était détériorée la deuxième année, un grand nombre d'élèves se retirant de ses cours.

La Commission d'enquête conclut qu'il n'y avait pas de preuve de discrimination contre le plaignant de la part du directeur de l'école ou des conseillers du conseil de l'éducation. Elle émit cependant l'opinion que le directeur ne s'était pas conformé à la politique du conseil de l'éducation touchant les avertissements raisonnables en matière de rendement au travail et les délais raisonnables pour corriger la situation. Le président de la Commission d'enquête déclara que même si le plaignant était conscient de ce problème, on ne l'avait pas raisonnablement avisé de son importance du point de vue de la permanence comme enseignant. La plainte fut rejetée.

Jones, Lindo, Paris et la municipalité de la Communauté urbaine de Toronto, Cluff, Malley

Les plaignants, trois hommes de race noire, avaient allégué avoir été traités de façon discriminatoire sur un terrain de golf public de Toronto, en raison de leur race et de leur couleur.

Alors qu'ils s'avançaient vers le tertre de départ, un quatrième joueur, de race blanche, fut envoyé par le starter pour se joindre à leur groupe. Comme ils ne voulaient pas d'un quatrième joueur, il y eut une discussion entre eux et le starter. Les trois hommes alléguèrent qu'en quittant le club, le patron leur dit: "Vous, les Noirs, c'est la dernière fois que vous jouez sur ce terrain de golf."

Au cours de l'enquête, le défendeur déclara que les trois plaignants avaient été avisés de l'une des règles du club de golf selon laquelle on doit jouer à quatre les jours d'affluence. Ceux qui désirent jouer à deux ou à trois peuvent le faire, mais ils doivent attendre que les groupes de quatre aient pris le départ. Les plaignants firent observer qu'ils n'étaient pas au courant de cette règle.

La preuve entendue révéla que le club acceptait des personnes de toutes les races. Le président de la Commission accepta la preuve présentée par le défendeur selon laquelle la règle des groupes de quatre est courante sur les terrains de golf publics très fréquentés. La plainte fut rejetée.

Le président de la Commission fit cependant observer que les règles du club de golf devraient être mieux affichées, pour éviter à l'avenir tout malentendu.

McPherson, Ambo, Morton et 408720 Ontario Limited ("Mary's Donuts"), Doshoian

Les trois plaignantes avaient allégué avoir été victimes de harcèlement sexuel de la part du directeur-propriétaire de l'entreprise défenderesse. Elles furent l'objet d'avances sexuelles de sa part dans le cadre de leur travail, et furent incapables de continuer à travailler dans son entreprise. Elles remirent leur démission et déposèrent une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi et congédiement indirect, fondé sur le sexe.

Lors de l'enquête, d'anciennes employées et d'autres témoins corroborèrent les témoignages des plaignantes. Le défendeur prétendit qu'elles avaient remis leur démission parce qu'elles n'acceptaient pas ses critiques sur leur rendement au travail. La Commission accepta sans peine les témoignages à l'appui des allégations des plaignantes: "Bien que sachant que ses avances sexuelles importunaient les plaignantes, le défendeur avait persisté dans son attitude et en avait fait une condition d'emploi". La Commission détermina également qu'il y avait un lien de cause à effet entre le harcèlement sexuel et la perte d'emploi.

Elle ordonna au défendeur de mettre fin à sa conduite à l'égard de son personnel, et de verser à Mme Ambo une indemnité de 2 500 $ pour offense à sa dignité et de 75 $ pour perte de salaire, de remettre à Mme McPherson une indemnité de 1 000 $ pour dommages moraux et de 500 $ pour perte de salaire, et une indemnité de 500 $ pour dommages moraux à Mme Morton.

Rand, Canadian Union of Industrial Employees et Sealy Eastern Limited

M. Rand et son syndicat alléguèrent qu'il avait été congédié par le défendeur pour son refus de travailler le samedi. Le plaignant était de foi juive orthodoxe, et sa religion lui interdisait tout travail le jour du sabbat, ce que son employeur savait lorsqu'il l'avait embauché un an auparavant.

Le plaignant déclara qu'un nouveau directeur l'avait invité à faire des heures supplémentaires le samedi en vue d'approfondir sa formation. Il lui avait demandé de travailler plutôt le soir ou le dimanche, mais l'employeur avait refusé et lui avait offert un autre poste où il n'aurait pas à travailler le samedi. Le plaignant l'avait refusé et il avait été mis à pied. Il se plaignit de traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la croyance.

Au cours de l'enquête, les témoins du défendeur déclarèrent que les employés chargés d'assurer la formation du plaignant ne pouvaient le faire que le samedi. Le plaignant et un représentant syndical déclarèrent cependant que le programme de formation n'était pas nécessaire au plaignant en raison de sa compétence et de son rendement.

Le plaignant ajouta que l'autre emploi qui lui avait été offert dans l'usine ne lui convenait pas, en raison des efforts physiques exigés et alors qu'il avait déjà souffert de maux de dos.

En se fondant sur la preuve, la Commission conclut que rien n'obligeait l'entreprise à tenir les cours de formation le samedi, et qu'elle pouvait les tenir pendant ou après les heures de travail ordinaires. De l'avis de la Commission, le directeur ne voulait pas garder le plaignant au sein de son personnel, et comme il savait que ce dernier ne pouvait travailler le samedi, il prit des mesures qu'il savait inacceptables au plaignant.

La Commission décida que l'obligation de travailler le samedi était discriminatoire pour le plaignant et ordonna au défendeur de le réintégrer à son travail, sans perte d'ancienneté et sans aucune autre condition incompatible avec ses croyances religieuses. Elle lui ordonna également de verser au plaignant une indemnité de 1 500 $ pour offense à sa dignité.

Rawala, Souza et the DeVry Institute of Technology

Les plaignants, deux étudiants originaires des Indes orientales, furent surpris en train de tricher, en même temps qu'un troisième étudiant, de race blanche. Ils avaient allégué avoir été punis plus sévèrement que ce dernier, apparemment en raison de leur race et de leur origine ethnique. Ils déposèrent une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de services et d'installations, fondé sur la race, la couleur, la nationalité, l'ascendance et le lieu d'origine.

Au cours de l'enquête, le défendeur prétendit que la Commission n'avait pas compétence pour instruire cette plainte, car les services qu'il offrait n'étaient pas publics au sens de l'ancien Code des droits de la personne. La Commission étudia la preuve à cet égard et décida que DeVry était un service ou une installation à caractère public pour les raisons suivantes:

- L'Institut annonce ouvertement ses services et installations dans les organes d'information.
- La sélection des candidats est faite à partir de considérations universelles n'ayant pas de caractère personnel.
- Ses critères d'admission ne visent pas à en faire un établissement exclusif ou privé, mais plutôt à permettre aux élèves de profiter des services et installations offerts.
- Le fait que son financement provienne d'une source privée plutôt que des fonds publics n'est pas suffisant pour qu'un service ou une installation soit soustrait aux dispositions du Code.

La Commission étudia ensuite les allégations. Le manuel administratif de l'établissement expose les mesures disciplinaires qui s'appliquent au type d'infraction commise par les trois étudiants. Les autorités du collège déclarèrent qu'une enquête interne avait révélé que le rôle joué par les deux plaignants dans l'incident constituait une infraction plus grave que dans le cas du troisième, et que la politique de l'établissement était d'imposer une peine plus grave pour le genre de faute que les plaignants avaient commise.

La Commission conclut que les différences de traitement n'avaient rien à voir avec un motif de discrimination, et les plaintes furent rejetées.

Styres et Paiken

La plaignante, Mme Styres, d'origine amérindienne, avait appris par des amis qui vivaient dans l'immeuble du défendeur qu'il s'y trouvait un appartement de deux chambres à coucher disponible. Elle alla se renseigner, avec une amie, auprès du bureau de location. Elle convint d'un loyer de 165 $ par mois et laissa 20 $ en dépôt. Avec l'autorisation du surintendant, elle acheta des produits d'entretien et fit le ménage de l'appartement avec son amie.

Les deux femmes emménagèrent le jour suivant. Elles se rendirent ensuite au bureau de location pour régler, tel que convenu, le solde du loyer du premier mois et la moitié du loyer du mois précédent. Le surintendant les présenta au propriétaire de l'immeuble, M. Paiken. Ce dernier leur dit qu'il désirait discuter avec elles du bail dans leur nouvel appartement, maintenant propre et meublé. Il leur demanda si elles étaient Amérindiennes. Devant leur réponse affirmative, il leur dit qu'il ne voulait plus leur louer l'appartement parce qu'il avait eu une expérience malheureuse avec un locataire amérindien dans le passé.

Les deux femmes l'accusèrent de discrimination. Il accepta alors de leur louer l'appartement à condition qu'elles versent deux mois de loyer d'avance et lui fournissent le nom de deux personnes respectables qui s'engageraient à payer leur loyer en cas d'arrérages. Mme Styres raconta qu'elle pouvait remplir ces conditions, mais elle se sentit tellement humiliée qu'elle décida avec son amie de déménager le lendemain et déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière de logement, fondé sur la race, la couleur et l'ascendance.

Au cours de l'enquête, d'autres locataires déclarèrent que des conditions de location analogues ne leur avaient pas été imposées. La plaignante expliqua qu'on ne lui avait posé aucune question sur ses revenus, sa capacité de payer ou ses antécédents comme locataire. Au cours de son témoignage, le défendeur ne chercha pas à nier les allégations de la plaignante.

La Commission conclut que la preuve indiquait clairement que le défendeur avait imposé à la plaignante des conditions discriminatoires en matière d'occupation d'un logement parce qu'elle était amérindienne. Elle ordonna au défendeur de verser à la plaignante une indemnité de 500 $ pour offense à sa dignité et de 90 $ pour ses débours, et d'adresser à la Commission une lettre indiquant qu'il connaissait bien les dispositions du Code et entendait s'y conformer.

Suchit et St. Joseph's Health Centre

Le plaignant, M. Suchit, originaire des Indes orientales, avait allégué qu'on lui avait refusé un emploi comme directeur d'un nouveau centre de désintoxication, en raison de sa race, de sa couleur, de son ascendance et de son lieu d'origine. Après avoir répondu à une annonce dans un journal, il se présenta à l'entrevue. La plus grande partie de l'entrevue porta sur des questions touchant sa race et son aptitude à traiter avec des clients d'origines raciales diverses. On lui demanda si la principale personne qui le recommandait, son ancien superviseur, était canadien.

Au cours de l'enquête, la Commission apprit que l'entrevue avec le plaignant ne s'était pas déroulée selon les méthodes habituelles de sélection de l'hôpital. Les candidats sont généralement sélectionnés et interviewés par un comité composé de personnes faisant partie du service du personnel ainsi que du service qui a des postes à combler. Le plaignant ne fut cependant interviewé que par un cadre supérieur de l'hôpital.

Le témoignage fourni par l'ancien superviseur du plaignant révéla que le défendeur lui avait posé des questions sur l'aptitude du plaignant à se comporter correctement dans un contexte multiracial. Le superviseur considéra ces questions comme non pertinentes et en fut même déconcerté.

Le plaignant déclara qu'il avait fait part de ses préoccupations aux responsables de l'hôpital pour leur donner la possibilité de mener une enquête interne au sujet de ses allégations. Comme il n'entendit plus parler de rien après les avoir contactés à deux reprises, il déposa une plainte auprès de la Commission.

Le candidat qui fut retenu pour le poste auquel le plaignant avait posé sa candidature n'y resta que trois mois. Le poste ne fut pas annoncé de nouveau, et un employé de l'hôpital fut nommé pour l'occuper. Les responsables de l'hôpital déclarèrent qu'ils n'avaient pas songé à l'offrir au plaignant, même si ce dernier s'était classé au deuxième rang lors de la première étape de sélection.

La Commission examina les qualifications du plaignant et du candidat retenu et conclut qu'elles étaient passablement semblables. La preuve indiqua cependant que l'hôpital avait vérifié les références données par le plaignant, mais ne fit de même dans le cas du candidat embauché qu'une fois que le poste lui fut offert. De l'avis de la Commission, le comportement de l'employeur indiquait une intention discriminatoire à l'endroit du plaignant, fondée sur la race, la couleur, l'ascendance et le lieu d'origine.

Elle ordonna au défendeur de verser au plaignant une indemnité de 3 350 $ pour perte de salaire et de 750 $ pour offense à sa dignité. Elle enjoignit également au conseil d'administration du défendeur d'effectuer une enquête, de concert avec la Commission, sur ses méthodes d'embauchage.

Torres et Royalty Kitchenware Limited ("Queen's Choice"), Guercio

La plaignante avait allégué avoir été victime de harcèlement sexuel et de propos importuns de la part du directeur-propriétaire de l'entreprise où elle était secrétaire. Elle se plaignit d'avoir été mise à pied après quatre semaines de travail pour avoir refusé de répondre à ses avances sexuelles, et déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur le sexe.

Au cours de l'enquête, le défendeur nia les allégations de la plaignante, mais la Commission accepta la preuve présentée par la plaignante et d'anciennes employées qui témoignèrent en sa faveur. La preuve indiqua que le défendeur embauchait de jeunes secrétaires, leur faisait constamment des avances sexuelles, et les congédiait lorsqu'elles refusaient d'y accéder.

La Commission ordonna au défendeur de verser à la plaignante une indemnité de 1 000 $ "pour le climat d'intimidation, d'hostilité et d'humiliation enduré au travail par la plaignante par suite de discrimination à son endroit", et de 500 $ pour perte de salaire. Elle lui enjoignit également de tout mettre en oeuvre pour que son personnel ne soit plus victime de harcèlement sexuel.

RÔLE ET ACTIVITÉS

DE LA SECTION DES RAPPORTS ENTRE LES RACES

1982-1983

La section des rapports entre les races, de la Commission ontarienne des droits de la personne, fut officiellement créée à la fin de 1979 pour remplacer la section des relations communautaires, raciales et ethniques. Elle a maintenant une existence légale, de par le mandat qui lui est reconnu dans le nouveau Code des droits de la personne, entré en vigueur le 15 juin 1982.

Ses fonctions relatives à la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique ou la croyance, sont décrites comme suit à l'article 28(f), (g) et (h):

- enquêter sur une circonstance ou un événement qui suscite ou tend à susciter une tension ou un conflit et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;

- enquêter sur un problème susceptible de surgir dans une collectivité et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et favoriser et mettre sur pied des programmes ou des activités propres à éviter ou à atténuer le problème;

- favoriser la participation de personnes et de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à diminuer une tension ou un conflit qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite.

Soulignons que pour la première fois, le rôle confié à la Commission en matière d'encouragement et d'aide aux groupes et organismes privés, publics et municipaux pour la promotion de l'harmonie entre les races, est reconnu de façon précise par le Code. Les aspects proactifs et réactifs de ce mandat à l'égard des tensions et conflits communautaires y sont expressément soulignés.

Le 6 mai 1982, la section organisa avec succès une journée d'accueil à l'Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, à laquelle participèrent plus de 700 personnes (chefs leaders et représentants des divers milieux). Le document stratégique intitulé "Working Together" fut alors officiellement présenté, en même temps qu'un film portant le même titre, réalisé par la section.

La section espère que ces initiatives ont contribué à bien faire comprendre que le respect des droits de la personne et l'harmonie entre les races ne peuvent se réaliser que grâce à la collaboration et aux efforts de tous. La responsabilité première de la section des rapports entre les races est de chercher constamment, avec l'aide de tous, des façons toujours plus efficaces de promouvoir l'harmonie entre les groupes de citoyens, d'éliminer les préjugés et de résoudre les problèmes de discrimination raciale.

Dans le cadre du climat social de l'Ontario, les initiatives des gouvernements, des organismes privés et des citoyens indiquent deux préoccupations majeures: l'élimination des luttes et tensions raciales dans les milieux communautaires, ainsi que dans les milieux institutionnels tels que les établissements d'enseignement, les organes d'information, les entreprises commerciales et industrielles et la justice criminelle.

La section a répondu à ces préoccupations par une série d'initiatives et de stratégies en vue de renforcer l'esprit et la lettre du Code, et par des travaux de recherche visant à faire mieux comprendre les divers problèmes qui se posent.

ACTIVITÉS DE LA SECTION, 1982-1983

Milieux communautaires et relations entre les races et ethnies

Au cours de l'année écoulée, la section a consacré une grande partie de ses ressources à l'amélioration du climat d'harmonie entre les races dans les quartiers et les milieux communautaires.

Préoccupée par le chômage important chez les jeunes dans certaines parties de la Communauté urbaine de Toronto et ses incidences diverses sur les jeunes appartenant aux minorités visibles qui y habitent, la section a élargi son programme d'emploi estival des jeunes, grâce à la collaboration du ministère du Travail, des groupes communautaires locaux et des représentants de différents organismes.

Ce programme, subventionné par le Secrétariat à la jeunesse de l'Ontario par le biais de son programme d'emploi estival, a été élargi cette année de façon à rejoindre les jeunes du quartier Jane-Finch de la municipalité de North York et ceux du quartier Regent Park dans le centre-ville de Toronto. Une centaine de jeunes "défavorisés" d'origines raciales diverses ont pu avoir un premier emploi d'été pendant huit semaines dans une entreprise privée ou le secteur public.

La formation en cours d'emploi et l'initiation à la vie pratique sont deux des caractéristiques du programme. En raison de son succès en 1982, le programme est maintenu cet été et devrait être élargi aux jeunes du quartier Birchmount-Finch de Scarborough.

Encouragé par le succès du programme, le Secrétariat à la jeunesse de l'Ontario étudiait avec la section, au printemps 1983, la possibilité de rejoindre d'autres employeurs.

À la suggestion de la section, la police de la Communauté urbaine de Toronto a accepté de mettre sur pied un programme analogue, financé par le Secrétariat à la jeunesse de l'Ontario. Quelque 35 jeunes d'origines raciales et ethniques diverses travailleront dans le cadre des programmes communautaires de la police, sous la direction de cette dernière, avec la population adulte. Les jeunes seront choisis dans les quartiers où le chômage estival des jeunes est important. Ils participeront à une première expérience de travail comportant à la fois une formation au travail et une initiation à la vie pratique. La Communauté urbaine de Toronto et le Seniors' Volunteer Agency Network ont aidé à mettre ce programme sur pied.

Par suite de l'aggravation des tensions dans l'immeuble en copropriété Caledon Village, de North York, la section a mis sur pied un groupe de travail intergouvernemental composé de représentants de tous les paliers administratifs, en vue de réduire les tensions avec l'aide du conseil d'administration et des résidents. L'un des objectifs essentiels du groupe de travail est d'élaborer des méthodes responsables de gestion susceptibles d'assurer le fonctionnement harmonieux et efficace des diverses unités domiciliaires, tant du point de vue financier que social.

À North York également, la section, la Communauté urbaine de Toronto et la municipalité de North York ont travaillé ensemble pour améliorer les relations entre les races et ethnies dans les divers quartiers. Par le biais d'initiatives telles que l'affectation de travailleurs en développement communautaire aux divers quartiers, un certain nombre de coalitions ont été créées en vue d'apporter des réponses aux problèmes respectifs de chaque quartier.

Lorsque des conflits éclatèrent au sein de la collectivité sikh de la Communauté urbaine de Toronto, la section organisa plusieurs rencontres avec les dirigeants de cette communauté pour les aider à résoudre les conflits internes qui avaient été à l'origine de quelques malheureux incidents parmi leurs membres. À la suite de l'intervention de la section, grâce au concours de la police et du Procureur général, les dirigeants sikh s'efforcent de promouvoir une plus grande harmonie intracommunautaire et d'améliorer les relations entre la communauté sikh et l'ensemble de la collectivité.

À Scarborough, en collaboration avec l'organisme de services communautaires Tropicana de Scarborough, la section a organisé un colloque des jeunes pour mieux connaître les problèmes et les préoccupations des minorités qui y habitent. Quelque 150 jeunes ont participé à ce colloque d'une journée et ont présenté leur point de vue sur divers sujets: l'éducation, l'emploi, la famille, la collectivité, les relations des jeunes avec la police. De nombreux représentants d'organismes et de milieux institutionnels ont aussi pris part à ce colloque pour définir les problèmes et chercher les solutions susceptibles de les aider à améliorer les rapports entre les jeunes des divers groupes raciaux et la collectivité.

La section a également prêté son concours au conseil interculturel de Parkdale, au conseil national des Canadiens chinois, au ministère des Affaires civiques et culturelles et au comité sur les relations interraciales et la police de la Communauté urbaine de Toronto, en déléguant des représentants pour siéger à leurs comités de planification.

À Windsor et dans les environs, la section a réussi à aider dans les milieux communautaires et institutionnels à résoudre les problèmes raciaux qui se posent dans cette région. Plusieurs organismes ont été formés, soit l'alliance urbaine de Windsor sur les relations interraciales, la section locale de la coalition nationale des Noirs au Canada et l'association des Antillais de Windsor, qui mettent actuellement en oeuvre des programmes de sensibilisation dans leurs groupes respectifs.

Quelque 130 personnes ont participé à une journée d'accueil à Windsor, organisée récemment par la section, pour débattre des questions touchant les relations interraciales et réaffirmer la nécessité d'une collaboration étroite entre les différents organismes et l'ensemble de la collectivité.

À Kitchener-Waterloo, en collaboration avec diverses associations et des organismes communautaires, la section a constitué un groupe ad hoc pour s'occuper des tensions raciales dans ces deux villes, à la suite de conflits survenus entre quelques familles sud-asiatiques et un certain nombre de jeunes. En travaillant ensemble à l'organisation et à la coordination d'un programme spécial, les membres du groupe ont réussi à alléger les tensions et à établir un programme de surveillance des quartiers. Dans le cadre de sa stratégie à l'égard des autres groupes minoritaires, le groupe a organisé une grande assemblée de recrutement, parrainée par la section, à l'intention des groupes minoritaires de la région. Quelque 70 représentants de groupes communautaires y ont assisté et ont participé à des ateliers de travail sur la façon d'améliorer le climat des relations communautaires par le biais de la formation de "réseaux".

Dans la région Nord, la section a organisé des rencontres à l'intention des groupes communautaires isolés, particulièrement des groupes autochtones, en vue de mieux comprendre leurs problèmes et de les sensibiliser davantage au rôle et aux responsabilités de la Commission. Au nom de la Commission, la section a préparé un important mémoire sur les autochtones et les relations interraciales dans le Nord de l'Ontario. Ce mémoire a été remis au Comité du cabinet sur les affaires autochtones, présidé par le Secrétaire provincial au développement des ressources, M. Lorne C. Henderson. Par suite de cette initiative, la Commission a maintenant un représentant au comité interministériel d'appui au comité du cabinet.

Dans la région d'Ottawa, la section et la Commission ont pris plusieurs initiatives pour résoudre les problèmes posés par les relations interraciales et ethniques dans l'Est de l'Ontario. En collaboration avec le Conseil consultatif des relations civiques et multiculturelles de l'Ontario, la Commission a organisé une conférence intitulée "Know Your Rights", sur les nouvelles dispositions du Code des droits de la personne et les mécanismes et programmes d'aide disponibles. Près de 150 représentants d'organismes et de groupes communautaires ont participé à ce colloque.

La section a aussi travaillé très étroitement avec l'alliance sur les relations entre les races dans la capitale nationale, qu'elle avait aidée lors de sa création en 1981. Le personnel de la Commission a également apporté sa collaboration au comité sur les relations communautaires et interraciales d'Ottawa.

MILIEUX INSTITUTIONNELS

Relations entre la police et les groupes minoritaires

Lorsque des tensions ont surgi entre la police et les jeunes de groupes minoritaires dans un quartier de North York, la section a aidé à mettre sur pied un groupe de travail composé de représentants de la police, du comité du maire de North York, du commissaire du bureau des griefs, du comité sur les relations interraciales et de la police de la Communauté urbaine de Toronto, et de la municipalité de la Communauté urbaine de Toronto. Ce groupe est chargé d'élaborer des stratégies à long terme permettant d'améliorer les rapports entre les jeunes et la police. En plus de servir à des échanges de renseignements et à la recherche de solutions, le groupe a élaboré des stratégies pour éliminer la méfiance et favoriser des relations harmonieuses avec la police dans cette région.

Devant les besoins nouveaux dans le domaine des relations interraciales, la section a aidé le comité des relations interraciales et de la police de la Communauté urbaine de Toronto à réexaminer ses structures et l'orientation de ses programmes. La section espère que l'aide apportée permettra au comité de travailler plus efficacement avec le service de police en vue d'améliorer ses rapports avec les groupes minoritaires. Cette initiative découle en partie de l'une des recommandations proposées dans une étude faite à la demande du service de police sur son organisation et son fonctionnement, préconisant une décentralisation importante en vue de rapprocher davantage la police des citoyens desservis.

La section a présenté un important mémoire au conseil des commissaires de la police de la Communauté urbaine de Toronto sur les incidences de cette étude, particulièrement du point de vue des relations interraciales et de la police dans les domaines de la répartition du personnel, de la formation, du recrutement et de la promotion des policiers.

La section a poursuivi son travail d'élaboration de matériel de formation policière dans le domaine des relations interraciales. Elle prépare actuellement une section sur la police et ses relations avec les groupes minoritaires, qui fera partie du manuel de formation policière que préparent sur ce sujet un comité des divers services de la police et l'école de police de l'Ontario. Ce comité fut mis sur pied à la suite d'un colloque sur la formation policière et les relations interraciales, organisé conjointement par la section et la Commission de la Sûreté de l'Ontario.

La section a également poursuivi ses cours de formation en cours d'emploi en relations interraciales, à l'intention des divers services policiers de la province.

L'administration municipale

La section a maintenu ses rapports étroits de collaboration avec les divers comités municipaux sur les relations communautaires, interraciales et ethniques, constitués dans la Communauté urbaine de Toronto et divers autres centres urbains de l'Ontario par la mise en commun de leurs ressources au fur et à mesure des besoins. Elle a grandement profité de leur aide et de leurs conseils dans certains projets et dans ses initiatives de conciliation.

Elle a présenté un important mémoire au comité consultatif sur le multiculturalisme et les relations interraciales d'East York, dans lequel elle propose l'élaboration de certains projets. La section a aussi aidé le comité de Peterborough, récemment constitué, à préparer son rapport sur les relations interraciales. À la suite de ce rapport, la municipalité de Peterborough a nommé un coordonnateur aux relations interraciales.

Les organes d'information et les groupes minoritaires

En 1982, des tensions ont surgi entre la direction d'un poste radiophonique et quelques groupes minoritaires de Toronto après qu'un employé du poste eût tenu des propos péjoratifs sur les ondes. Avec la collaboration de représentants de groupes communautaires, de la Communauté urbaine de Toronto et de sa section des relations ethniques, la section a pu offrir ses services de médiation. À la suite de l'intervention de la Commission dans cette question délicate et des mesures éclairées prises par la direction du poste, un comité consultatif fut constitué, composé de représentants des groupes communautaires et du personnel du poste. Ce comité aide le poste radiophonique à se sensibiliser davantage au caractère multiracial et multi-ethnique de son auditoire. Divers projets sont en cours en vue de favoriser de meilleurs rapports interraciaux entre le poste radiophonique, les groupes minoritaires et l'ensemble de la collectivité.

Lors de la constitution du comité consultatif, la section a pu profiter de l'aide et de la compétence des comités sur les relations communautaires, interraciales et ethniques de North York et de Toronto, du groupe Caribana et d'autres groupes communautaires. On doit également souligner la collaboration du Ad Hoc Media Group, coalition de dirigeants du milieu désireux d'améliorer les rapports entre les organes d'information et les groupes minoritaires.

Les organismes de services sociaux et de soins de santé

À Ottawa, le bureau régional de la section et les services d'immigration d'Ottawa-Carleton ont organisé conjointement un atelier de travail sur la nécessité pour les divers organismes de services sociaux et de soins de santé d'uniformiser leurs politiques et leurs pratiques en vue de mieux répondre aux besoins des groupes minoritaires de la région.

À la suite des recommandations de l'atelier, un groupe de travail fut chargé de mettre en oeuvre les recommandations acceptées. La section a obtenu des résultats analogues en travaillant en collaboration avec la Société d'aide à l'enfance de la Communauté urbaine de Toronto.

Les établissements correctionnels

Après avoir été mise au fait d'incidents à caractère racial dans des établissements correctionnels, la section a cherché, en collaboration avec le ministère des Services correctionnels, à résoudre ces conflits et à améliorer les relations entre les divers groupes qui vivent dans ces établissements. Le ministère des Services correctionnels a élaboré une politique sur les relations interraciales et les droits de la personne, qu'il a soumise à l'examen de la Commission. Dans la mise en oeuvre de cette politique, le ministère établira, en collaboration avec la section, des méthodes permettant de régler ces incidents raciaux.

Établissements d'enseignement

Il est essentiel que l'éducation en vue d'éliminer les préjugés et la discrimination dans la société soit amorcée dans les établissements d'enseignement. C'est pourquoi la section a collaboré étroitement avec le Conseil de l'éducation de North York et bien d'autres conseils scolaires de la province en vue d'élaborer des principes directeurs et des programmes appropriés à cet égard.

Dans le cadre de ses efforts constants pour sensibiliser le public dans ce domaine, la section a organisé à Windsor, en collaboration avec le Conseil de l'éducation de Windsor, un colloque sur l'élimination du racisme dans les écoles. D'autres colloques du genre sont prévus à l'intention des autres régions de l'Ontario.

En collaboration avec le Conseil de l'éducation de Hamilton, elle a aussi mis sur pied, à l'intention des élèves de 9^{e} et 10^{e} années, un projet d'élaboration d'un programme-cadre sur les préjugés, la discrimination et le racisme. Ce projet vise à préparer des programmes de base qui seront mis à l'essai en classe au cours d'une période de deux ans.

Les entreprises commerciales et industrielles

L'enseignement du respect des droits de la personne est un processus continu de sensibilisation à la dynamique de la discrimination et aux façons de la combattre. Ce travail a joué un rôle important dans un grand nombre des activités de la section touchant le secteur des entreprises commerciales et industrielles.

À la suite du règlement de plaintes officielles de discrimination qui avaient mis en cause deux grandes entreprises, la section a organisé deux colloques sur les relations interraciales, sur les lieux de travail, à l'intention de la direction et du personnel cadre. À la suite du règlement d'une autre plainte dans une succursale d'un grand magasin, un comité sur les relations interraciales fut mis sur pied, et la section lui apporta sa collaboration pour résoudre les problèmes qui se posaient en milieu de travail.

La section a également préparé un manuel à l'intention des employeurs en vue de promouvoir dans leur entreprise l'égalité des chances d'emploi et des relations interraciales harmonieuses. Ce manuel s'adresse au personnel cadre et peut aider à instaurer dans l'entreprise des pratiques d'égalité d'emploi.

Besoins spéciaux

Au début de 1983, la section a commencé à organiser un colloque provincial sur les femmes qui font partie des minorités visibles. Ce colloque, qui aura lieu à l'automne 1983, est organisé en collaboration avec le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de l'Ontario. Le comité de planification a effectué une série de consultations auprès de divers groupes et organismes de minorités visibles pour élaborer son ordre du jour.

Elle a présenté un important mémoire au comité consultatif sur le multiculturalisme et les relations interraciales d'East York, dans lequel elle propose l'élaboration de certains projets. La section a aussi aidé le comité de Peterborough, récemment constitué, à préparer son rapport sur les relations interraciales. À la suite de ce rapport, la municipalité de Peterborough a nommé un coordonnateur aux relations interraciales.

Les organes d'information et les groupes minoritaires

En 1982, des tensions ont surgi entre la direction d'un poste radiophonique et quelques groupes minoritaires de Toronto après qu'un employé du poste eût tenu des propos péjoratifs sur les ondes. Avec la collaboration de représentants de groupes communautaires, de la Communauté urbaine de Toronto et de sa section des relations ethniques, la section a pu offrir ses services de médiation. À la suite de l'intervention de la Commission dans cette question délicate et des mesures éclairées prises par la direction du poste, un comité consultatif fut constitué, composé de représentants des groupes communautaires et du personnel du poste. Ce comité aide le poste radiophonique à se sensibiliser davantage au caractère multiracial et multi-ethnique de son auditoire. Divers projets sont en cours en vue de favoriser de meilleurs rapports interraciaux entre le poste radiophonique, les groupes minoritaires et l'ensemble de la collectivité.

Lors de la constitution du comité consultatif, la section a pu profiter de l'aide et de la compétence des comités sur les relations communautaires, interraciales et ethniques de North York et de Toronto, du groupe Caribana et d'autres groupes communautaires. On doit également souligner la collaboration du Ad Hoc Media Group, coalition de dirigeants du milieu désireux d'améliorer les rapports entre les organes d'information et les groupes minoritaires.

Les organismes de services sociaux et de soins de santé

À Ottawa, le bureau régional de la section et les services d'immigration d'Ottawa-Carleton ont organisé conjointement un atelier de travail sur la nécessité pour les divers organismes de services sociaux et de soins de santé d'uniformiser leurs politiques et leurs pratiques en vue de mieux répondre aux besoins des groupes minoritaires de la région.

À la suite des recommandations de l'atelier, un groupe de travail fut chargé de mettre en oeuvre les recommandations acceptées. La section a obtenu des résultats analogues en travaillant en collaboration avec la Société d'aide à l'enfance de la Communauté urbaine de Toronto.

Les établissements correctionnels

Après avoir été mise au fait d'incidents à caractère racial dans des établissements correctionnels, la section a cherché, en collaboration avec le ministère des Services correctionnels, à résoudre ces conflits et à améliorer les relations entre les divers groupes qui vivent dans ces établissements. Le ministère des Services correctionnels a élaboré une politique sur les relations interraciales et les droits de la personne, qu'il a soumise à l'examen de la Commission. Dans la mise en oeuvre de cette politique, le ministère établira, en collaboration avec la section, des méthodes permettant de régler ces incidents raciaux.

Établissements d'enseignement

Il est essentiel que l'éducation en vue d'éliminer les préjugés et la discrimination dans la société soit amorcée dans les établissements d'enseignement. C'est pourquoi la section a collaboré étroitement avec le Conseil de l'éducation de North York et bien d'autres conseils scolaires de la province en vue d'élaborer des principes directeurs et des programmes appropriés à cet égard.

Dans le cadre de ses efforts constants pour sensibiliser le public dans ce domaine, la section a organisé à Windsor, en collaboration avec le Conseil de l'éducation de Windsor, un colloque sur l'élimination du racisme dans les écoles. D'autres colloques du genre sont prévus à l'intention des autres régions de l'Ontario.

En collaboration avec le Conseil de l'éducation de Hamilton, elle a aussi mis sur pied, à l'intention des élèves de 9^{e} et 10^{e} années, un projet d'élaboration d'un programme-cadre sur les préjugés, la discrimination et le racisme. Ce projet vise à préparer des programmes de base qui seront mis à l'essai en classe au cours d'une période de deux ans.

Les entreprises commerciales et industrielles

L'enseignement du respect des droits de la personne est un processus continu de sensibilisation à la dynamique de la discrimination et aux façons de la combattre. Ce travail a joué un rôle important dans un grand nombre des activités de la section touchant le secteur des entreprises commerciales et industrielles.

À la suite du règlement de plaintes officielles de discrimination qui avaient mis en cause deux grandes entreprises, la section a organisé deux colloques sur les relations interraciales, sur les lieux de travail, à l'intention de la direction et du personnel cadre. À la suite du règlement d'une autre plainte dans une succursale d'un grand magasin, un comité sur les relations interraciales fut mis sur pied, et la section lui apporta sa collaboration pour résoudre les problèmes qui se posaient en milieu de travail.

La section a également préparé un manuel à l'intention des employeurs en vue de promouvoir dans leur entreprise l'égalité des chances d'emploi et des relations interraciales harmonieuses. Ce manuel s'adresse au personnel cadre et peut aider à instaurer dans l'entreprise des pratiques d'égalité d'emploi.

Besoins spéciaux

Au début de 1983, la section a commencé à organiser un colloque provincial sur les femmes qui font partie des minorités visibles. Ce colloque, qui aura lieu à l'automne 1983, est organisé en collaboration avec le Bureau de la main-d'oeuvre féminine de l'Ontario. Le comité de planification a effectué une série de consultations auprès de divers groupes et organismes de minorités visibles pour élaborer son ordre du jour.

Dans le cadre de ses nouvelles initiatives au cours de l'année écoulée, la section a entrepris une série de consultations auprès des groupes minoritaires, dans le but premier de définir les principales questions et préoccupations qui existent dans ces milieux et de les porter à l'attention des citoyens, groupes et organismes appropriés.

À ce jour, le commissaire aux relations entre les races et d'autres membres de la section ont organisé deux consultations, la première en février 1983, auprès de la communauté philippine, et la deuxième en mars 1983, auprès de la communauté chinoise.

Lors de ces consultations, les représentants d'un grand nombre de groupes et organismes ont rencontré des membres de la section pour débattre de leurs problèmes et préoccupations en matière d'emploi, d'éducation, de logement et de services sociaux. Des ateliers de travail ont permis de discuter de ces sujets et d'élaborer des recommandations.

Le président du groupe de consultation des Philippins était M. Tony Anden, du centre culturel philippin. Les autres participants étaient des représentants du Conseil consultatif des relations civiques et multiculturelles de l'Ontario, du Centre des services communautaires Kabayan et de l'Association des anciens de l'Université des Philippines.

Les consultations organisées auprès des dirigeants de la communauté chinoise ont réuni plus d'une centaine de personnes représentant 34 organismes chinois, notamment le Conseil national des Canadiens chinois, la Fédération des professionels canadiens chinois, le Conseil de Canadiens chinois en Ontario et l'Association des travailleurs sociaux de la communauté chinoise.

Des consultations du même genre sont prévues avec d'autres groupes minoritaires, notamment les Coréens, les Pakistanais, les Vietnamiens, les Noirs, les Sud-Asiatiques. La section prévoit qu'en plus des membres de la Commission, des membres du Comité du cabinet sur les relations entre les races participeront à ces consultations.

Le Comité du cabinet sur les rapports entre les races

La section a collaboré étroitement avec le Comité du cabinet sur les rapports entre les races, ainsi qu'avec son groupe de travail, en vue de répondre aux préoccupations du gouvernement de l'Ontario et résoudre les problèmes relevant de sa responsabilité. Elle a aidé la Commission ontarienne de la main-d'oeuvre et les divers ministères responsables des programmes d'emploi pour les jeunes à mettre en oeuvre les recommandations des comités du cabinet touchant l'emploi des jeunes et les relations interraciales.

Elle a participé, en qualité de membre, à un groupe de travail chargé d'améliorer la représentation des minorités visibles dans la publicité et les communications gouvernementales. Après des consultations poussées auprès des groupes communautaires et des milieux publicitaires et des recherches indépendantes sur le sujet, le groupe de travail a remis son rapport, destiné au gouvernement de l'Ontario, au Comité du cabinet sur les rapports entre les races. Ce rapport souligne la nécessité pour les politiques et les programmes de refléter le caractère multiracial de l'Ontario et n'indique aucun obstacle à la mise en oeuvre de cette recommandation.

À la suite de ce rapport, le gouvernement s'est doté d'une politique de respect du caractère multiracial de l'Ontario et a demandé au groupe de travail, composé de membres du personnel des communications gouvernementales et de représentants du groupe de travail du Comité du cabinet sur les rapports entre les races, de surveiller la mise en oeuvre de cette directive.

Le groupe de travail invitera des représentants d'organismes et de groupes communautaires à l'assister dans son travail de révision et a commandé la préparation d'un manuel en vue d'aider le personnel des communications et des agences de publicité à bien refléter le caractère multiracial de l'Ontario de façon responsable, sans stéréotype.

Le Comité du cabinet sur les rapports entre les races a pris une autre initiative importante en instituant un groupe de travail sur les logements publics subventionnés et les relations interraciales, chargé d'étudier les relations interraciales et leurs incidences sur les occupants de ces logements. Le groupe de travail effectue actuellement des consultations auprès des groupes et organismes pertinents et présentera ses conclusions au Comité du cabinet sur les rapports entre les races. La section a un représentant qui siège à cet important groupe de travail.

Énoncé de politique du gouvernement de l'Ontario sur les relations interraciales

Le Comité du cabinet sur les rapports entre les races a élaboré une politique, qui a été adoptée par le gouvernement de l'Ontario. Il s'agit du premier énoncé de politique sur les relations interraciales adopté par un gouvernement au Canada. Il est distribué à tous les ministères et aux conseils, organismes et commissions du gouvernement, et réaffirme l'urgence qu'il y a à ne plus tolérer le racisme en Ontario.

Travaux de recherche et publications

La section s'appuie beaucoup sur le travail de recherche pour résoudre judicieusement les problèmes et prendre des décisions. Ce travail permet également de mieux évaluer et comprendre ce qui se passe ailleurs, au pays comme à l'étranger, et d'appliquer ces diverses expériences dans le choix des mesures et politiques à adopter.

D'importants travaux ont été achevés dans ce domaine, dont quelques-uns ont été publiés au cours de l'année écoulée; d'autres paraîtront bientôt. En janvier, la section a publié à Toronto une étude intitulée "Visible Minority Business in Metropolitan Toronto: An Exploratory Analysis", qu'elle avait commandée au York University Institute for Behavioural Studies. Cette étude s'inscrivait dans le cadre des efforts de la section pour mieux comprendre la situation des rapports entre les races dans divers contextes institutionnels. Elle décrit les expériences de représentants des minorités visibles dans le milieu des affaires, dans le contexte canadien, et les compare à celles d'autres entreprises analogues.

La section a également cherché à mieux comprendre les profils de carrière des diplômés en administration d'universités ontariennes provenant des minorités visibles. Elle a publié en juin 1983 une étude qu'elle avait commandée à l'Université Queen's, sous la direction du professeur Elia Zureik. Ces deux études (celle de l'Université York et celle de l'Université Queen's) analysent également l'influence de la dimension raciale sur le succès dans les affaires.

Au cours de l'année écoulée, une autre étude a été préparée, qui devrait paraître l'an prochain. Il s'agit d'une rétrospective des activités de la Commission dans le domaine des relations interraciales depuis plus de 20 ans. Cette étude servira de point de repère utile à la révision des programmes et des politiques de la Commission au cours des années 1980, dans le cadre du mandat plus précis maintenant conféré par le Code à la section des rapports entre les races.

Le travail de recherche joue un rôle essentiel dans les rapports de la section avec le groupe de travail du Comité du cabinet sur les rapports entre les races, tout en fournissant une aide nécessaire en matière de politique aux travaux du commissaire aux rapports entre les races et en facilitant les prises de décision. Ce travail permet de mieux cerner les lacunes du point de vue des connaissances, d'interpréter les données, d'élaborer de nouveaux programmes et de nouvelles politiques, et d'évaluer les preuves disponibles en fonction des programmes existants. Ce travail est encore plus nécessaire depuis l'augmentation des responsabilités et de la charge de travail de la section.

TABLEAU 12 - Section des rapports entre les races et Commissaire aux rapports entre les races

		1982-1983	1981-1982
Problèmes et plaintes	Médiations	132	183
	Projets	71	63
	Consultations	384	286
Éducation du public	Projets	32	37
	Activités	246	1848 *
	Consultations	130	-
Travaux de recherche		7	-

* Comprend les activités de l'unité Observance de la loi, qui figurent maintenant dans un tableau distinct.

TABLEAU 13 - Activités de la section des rapports entre les races, selon le secteur

Secteur	1982-1983 Média-tions	Projets	Consulta-tions	1981-1982 Média-tions	Consulta-tions
Relations de voisinage	39	4	8	62	10
Installations et services publics	15	1	2	15	7
Justice pénale	27	13	13	50	15
Établissements d'enseignement	11	8	52	21	49
Lieux de travail	7	4	17	8	10
Syndicats	1	1	10	-	4
Organes d'information	10	4	14	11	3
Services sociaux et de santé	1	4	10	1	12
Organismes communautaires	5	15	179	8	107
Organismes religieux	3	2	11	-	11
Gouvernements	12	15	50	3	44
Ensemble de la collectivité	1	-	18	4	14
Total	132	71	384	183	286

LE PERSONNEL DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

1982-1983

Bureau du président
Jones, Howard
Shaw, Marian
Silberman, Toni
Wood, Glenda

Siège
Armstrong, Jill
Brown, George A.
Calderone, Tina
Chaffin, Elsa
Feldman, Alice
Gaspar, Fern
Goulopoulos, Frances*
Herman, Thea
Hurley, Helen
Jim, Serena
Laporte, Robbi
McGregor, Sharon
Mears, Laurie
Reynolds, Jessica
Stratton, Jim
Svegzda, Laima
Taylor, Sandy*

Section des rapports entre les races
Allen, Margaret*
Bullen, Sharon
Charles, Joyce
Chiappa, Anna
D'Ignazio, Dan
DaSilva, Michael
Fraser, Kathleen
Gill, Surinder
Guttentag, Gail
Ifejika, Sam
Morrison, Glen
Nakamura, Mark
Ramondt, Susan
Schweitzer Rozenberg, Ruth
Siu, Bobby
Tan, Khim
Whist, Eric
Witter, Merv
Zaidi, Urooj

Région Est
Ackroyd, Lynda
Legault, Theresa
Polley, Joe
Richard, Maurice

Région Nord
Galinis, Ruth
Jackson, William
Lapalme, Gilles
Mitchell, Irene
St. Onge, Jo-Anne
Welch, Dan

Région Sud-Ouest
Barnes, Dorothy
Burns, Walter
Cargill-Sim, Fiona
Carrick, Anne
Dahlin, Anita
Edwards, Neil
Marino, Len
McSween, Selwyn
Séguin, Susan

Région Toronto-centre
Chapman, Shirley
Crean, Fiona
Goldrick, Penny*
Goren, Monty
Holt, Silvilyn
Johnson, Beverley
Mullings, Paulette
Nebout, Maggie
Speranzini, Gary
Stern, Doris

Région Toronto-est
Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Dewe, David
Grima, Peter
Kerna, Gloria
Mankika, Anne
Palacio, Roger
Robson, Beverley
Simon, Michael
Stansfield, Ron

Discrimination fondée sur une infirmité
Binstock, Robert
Gulamhussein, Zarina
Justason, Barbara
Lawrence, Greg
Ramanujam, Sita
Ruiter, Fred
Singh, Vidya

Région Toronto-ouest
Arnot, Perry
Bernhardt, Kim
Burpee, Joyce*
Chopra, Raj
Hogan, Frank
Kaczmarski, Joan
Marcuz, Vic
McKenzie, Wesley
Mutimer, Connie
Passmore, Ellen*
Wilson, Kim

* Ont quitté leurs fonctions au cours de l'année financière.

BUREAUX DE LA COMMISSION

Siège

400, av. University
Toronto M7A 1T7
(416) 965-6841

Bureaux régionaux

Hamilton

119 ouest, rue King
L8N 3Z9
(416) 521-7738

Kenora

808, rue Robertson
P9N 1X9
(807) 468-3128

Kingston

1055, rue Princess
K7L 1H3
(613) 547-3414

Kitchener

824 ouest, rue King
N2G 1G1
(519) 744-8101

London

205 est, rue Oxford
N6A 5G6
(519) 439-3231

Ottawa

2197, promenade Riverside
K1H 7X3
(613) 523-7530

Sault-Sainte-Marie

390, rue Bay
P6A 1X2
(705) 949-3331

St. Catharines

205, rue King
L2R 3J5
(416) 682-7261

Sudbury

199, rue Larch
P3E 5P9
(705) 675-4455

Thunder Bay

435 sud, rue James
P7E 6E3
(807) 475-1693

Timmins

273, 3e Avenue
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto-centre

400, av. University
Toronto M7A 1T7
(416) 965-6841

Toronto-est

2500 est, av. Lawrence
M1P 2R7
(416) 750-3575

Toronto-ouest

2, ch. Robert Speck
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Windsor

500, av. Ouellette
N9A 1B3
(519) 256-8278

Magna Carta 1215

Habeas Corpus 1679

Abolition de l'esclavage 1793